

تقديم خدمات المؤسسة الاقتصادية والاجتماعية للمتقاعدين العسكريين من  
وجهة نظر منتسبيها

٢٠  
١١  
٥

إعداد

سالم حسين الفصون

المشرف

الدكتور محمد الدقس

٢٠  
١١  
٥

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في

العمل الاجتماعي

كلية الدراسات العليا

الجامعة الأردنية

آب ٢٠٠٣ م

تعتمد كلية الدراسات العليا

هذه النسخة من الرسالة

التوقيع: ..... التاريخ: ١٥/١١/٢٠٠٣

ب

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ... ٢٠ تموز / ٢٠٠٣ م

التوقيع

أعضاء لجنة المناقشة

	رئيساً	الدكتور محمد الدقس
	عضواً	الدكتور محمد المعاني
	عضواً	الدكتور خليل درويش
	عضواً	الدكتور صلاح اللوزي
	عضواً	الأستاذ الدكتور ناصر ثابت

## ج

### الإهداء

إلى رفيقة الدرب ، إلى الماء العذب النмир ، إلى الظل الوارف الذي أتفيء به من  
وهج الحياة ، إلى من أعطت ولم تبخل بشيء ، إلى من ملأت حياتي سرورا  
و حبورا ، إلى من كانت عوني وزادي في مشواري ، إلى من كانت لي سلوى في  
هذه الحياة .....

زوجتي ( أم محمد )

إلى فلذات كبدي ، و مهجة قلبي وأملي في المستقبل ، إلى من سأعيش لأجلهم ،  
إلى من كنت أهناً لرؤياهم وأسعد للقياهم ، إلى الورود التي زرعت في قلبي الأمل  
وفاح شذاها يتسامى ليدفع خطواتي إلى الأمام ، إلى من كنت أبحث عن أوراق  
رسالتي وأقلامي معهم في فناء البيت .....

روز ، محمد ، روعه

إلى من لامست أصابعها حروف الحاسوب تطبع حروف رسالتي حرفا حرفا ، إلى  
من فهمت مضمونها ، إلى من سكنت الروح والوجدان ، إلى الغالية .....

رائدة ، ريم

## شكر وتقدير

الحمد لله الذي وفقني لإتمام هذا العمل ، فبكل فخر واعتزاز أتقدم بجزيل شكري وعظيم امتناني لأستاذي المشرف الدكتور محمد الدقس الذي رافقني في البحث والمعرفة ففتح لي الأبواب الموصودة ، وسهل لي طرق البحث وأثار لي طريق المعرفة ، حتى وصلت هذه الأطروحة المتواضعة إلى ما هي عليه ولتفضله بالإشراف على هذه الرسالة .

وأتقدم بالشكر والتقدير والعرفان للأساتذة المشاركين الأفاضل :

د. محمد المعاني

د. خليل درويش

د. صلاح اللوزي

أ.د. ناصر ثابت

لتفضلهم بقبول مناقشة هذا العمل المتواضع آمل أن ينال حسن تقديرهم وأن يكون عند حسن ظنهم ، متمنيا لهم الصحة والعافية .

كما أتقدم بفائق احترامي وتقديري ومحبي لأساتذتي في برنامج العمل الاجتماعي لما قدموا وبذلوا من جهد في تزويدي بالعلم والمعرفة .

كما أتقدم بالشكر الجزيل للمدير العام والمديرين العاملين في إدارة المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية للمتقاعدين العسكريين حيث إن مكاتبتهم كانت مفتوحة لي فلم يتوانوا عن تقديم أية معلومة ، كما أشكر جميع مديري مكاتبتها في المحافظات لتوزيعهم الاستبانة وإعادتها ، وإلى كل الأخوة رفاق السلاح متقاعدي القوات المسلحة على تجاوبهم وتعاونهم لإكمال هذه الرسالة .

وأتقدم بالشكر إلى الدكتور شحادة العمري من جامعة اليرموك الذي أشرف على تدقيق الرسالة لغويا ، وتصحيح ما فيها من أخطاء فله مني كل احترام وتقدير ، ولكل الذين قدموا لي التشجيع حتى أعانني الله على إتمام هذا العمل المتواضع ، لهم مني جميعا جزيل الشكر وعظيم الامتنان .

## المحتويات

الصفحة	الموضوع
ب	قرار لجنة المناقشة .....
ج	الإهداء .....
د	شكر وتقدير .....
و	محتويات الرسالة .....
ي	قائمة الجداول .....
م	قائمة الملاحق .....
ن	الملخص .....

## الفصل الأول : المدخل النظري

٢	١-١ مقدمة .....
٣	٢-١ مشكلة الدراسة .....
٤	٣-١ أهمية الدراسة ومبرراتها .....
٥	٤-١ أهداف الدراسة .....
٦	٥-١ تساؤلات الدراسة .....
٧	٦-١ المفاهيم الإجرائية للدراسة .....
٩	٧-١ الدراسات السابقة .....
١٣	٨-١ خاتمة وتعقيب .....

## الفصل الثاني : المؤسسات الاقتصادية الاجتماعية للمتقاعدين العسكريين

١٦	١-٢ مقدمة .....
	٢-٢ مؤسسات المتقاعدين العسكريين في :
١٨	١-٢-٢ الدول العربية .....
٢٢	٢-٢-٢ الدول الأجنبية .....
	٣-٢ المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية للمتقاعدين العسكريين الأردنيين
٣١	١-٣-٢ نشأة المؤسسة وقانون التشكيل .....
٣١	٢-٣-٢ المنتسبون للمؤسسة .....
٣٤	٣-٣-٢ التنظيم الإداري والهيكلية .....
٣٦	٤-٣-٢ المهام والواجبات المناطة بالمؤسسة .....
٣٦	٥-٣-٢ الخدمات التي تقدمها المؤسسة .....
٣٧	٦-٣-٢ الموارد المالية .....
٣٨	٧-٣-٢ مشاريع المؤسسة .....
٤١	٤-٢ خاتمة وتعقيب .....

## ح

### الفصل الثالث : إجراءات الدراسة الميدانية

٤٤	..... ١-٣ منهج الدراسة
٤٤	..... ٢-٣ مجتمع الدراسة
٤٤	..... ٣-٣ عينة الدراسة
٤٥	..... ٤-٣ صعوبات الدراسة
٤٥	..... ٥-٣ مصادر جمع البيانات
٤٦	..... ٦-٣ أداة الدراسة
٤٧	..... ٧-٣ صدق الأداء وثباتها
٤٧	..... ٨-٣ المعالجة الإحصائية

### الفصل الرابع : تحليل البيانات وتفسيرها

٤٩	..... ١-٤ مقدمة
٤٩	..... ٢-٤ الخصائص الاجتماعية والاقتصادية لأفراد العينة
٥٨	..... ٣-٤ تحليل النتائج

### الفصل الخامس : النتائج العامة والتوصيات

٨٨	..... ١-٥ النتائج العامة
٩٣	..... ٢-٥ التوصيات
٩٦	..... - قائمة المراجع



١٠٠	..... الملحق
١٢٦	..... الملخص باللغة الإنجليزية

## قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
الجدول رقم (١)	توزيع المنتسبين للمؤسسة حسب المحافظات ..... ٣٢	٣٢
الجدول رقم (٢)	توزيع العاملين في المؤسسة حسب المحافظات ..... ٣٣	٣٣
الجدول رقم (٣)	توزيع أفراد العينة وفقا للحالة الاجتماعية ..... ٤٩	٤٩
الجدول رقم (٤)	توزيع أفراد العينة وفقا للعمر الحالي ..... ٥٠	٥٠
الجدول رقم (٥)	توزيع أفراد العينة وفقا للعمر عند التقاعد ..... ٥١	٥١
الجدول رقم (٦)	توزيع أفراد العينة وفقا لسنوات الخدمة ..... ٥١	٥١
الجدول رقم (٧)	توزيع أفراد العينة وفقا للمستوى التعليمي ..... ٥٢	٥٢
الجدول رقم (٨)	توزيع أفراد العينة وفقا للرتبة العسكرية ..... ٥٣	٥٣
الجدول رقم (٩)	توزيع أفراد العينة وفقا لعدد أفراد الأسرة ..... ٥٤	٥٤
الجدول رقم (١٠)	توزيع أفراد العينة وفقا للراتب الإجمالي ..... ٥٥	٥٥
	قبل التقاعد	
الجدول رقم (١١)	توزيع أفراد العينة وفق الراتب التقاعدي الحالي ..... ٥٦	٥٦
الجدول رقم (١٢)	توزيع أفراد العينة وفقا للدخل الشهري للأسرة ..... ٥٧	٥٧
الجدول رقم (١٣)	توزيع إجابات أفراد العينة على الفقرات المتعلقة ..... ٥٨	٥٨
	بالاستفادة من المواد المتوفرة في المؤسسة	
الجدول رقم (١٤)	توزيع إجابات أفراد العينة على الفقرات المتعلقة ..... ٥٩	٥٩
	بتسويق المؤسسة إعلاميا	
الجدول رقم (١٥)	توزيع إجابات أفراد العينة على الفقرات المتعلقة ..... ٦٠	٦٠
	بقناعة منتسبي المؤسسة بكفاءتها	

- الجدول رقم (١٦) توزيع إجابات أفراد العينة حسب رأيهم لغزوف ..... ٦١  
المتقاعدين عن الانتساب
- الجدول رقم (١٧) توزيع إجابات أفراد العينة حسب رأيهم لدوافع ..... ٦٢  
الانتساب للمؤسسة
- الجدول رقم (١٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات.....٦٣  
أفراد العينة على الفقرات المتعلقة بتقويم خدمات  
المؤسسة من الناحية الاجتماعية
- الجدول رقم (١٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات ... ٦٥  
أفراد العينة على الفقرات المتعلقة بتقويم خدمات  
المؤسسة من الناحية الاقتصادية والإدارية
- الجدول رقم (٢٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات ... ٦٧  
أفراد العينة على الفقرات المتعلقة بتقويم خدمات  
المؤسسة من ناحية إيجاد فرص عمل
- الجدول رقم (٢١) توزيع إجابات أفراد العينة حسب رأيهم طبيعة ..... ٦٨  
العمل المرغوب به في حال توفره في المؤسسة
- الجدول رقم (٢٢) توزيع إجابات أفراد العينة حسب رأيهم في ... ٦٩  
الأسباب المؤدية لعدم توفر فرص عمل
- الجدول رقم (٢٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات ... ٧٠  
أفراد العينة على الفقرات المتعلقة بالأهداف  
والتنظيم والقانون والتعليمات
- الجدول رقم (٢٤) توزيع أفراد العينة حسب اقتراحاتهم وأفكارهم ..... ٧٢  
لتحسين خدمات المؤسسة

## ل

- الجدول رقم (٢٥) نتائج اختبار ف ( F- test ) للفروق بين ... ٧٥  
متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة على  
المقياس المتعلق بتقويم خدمات المؤسسة من  
الناحية الاجتماعية حسب متغيرات مختارة
- الجدول رقم (٢٦) نتائج اختبار ف ( F- test ) للفروق بين ... ٧٧  
متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة على  
المقياس المتعلق بتقويم خدمات المؤسسة من  
الناحية الاقتصادية والإدارية حسب متغيرات مختارة
- الجدول رقم (٢٧) نتائج اختبار ف ( F- test ) للفروق بين ... ٧٩  
متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة على المقياس  
المتعلق بتقويم خدمات المؤسسة من ناحية إيجاد فرص  
عمل حسب متغيرات مختارة
- الجدول رقم (٢٨) نتائج اختبار ف ( F- test ) للفروق بين ... ٨١  
متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة على المقياس  
المتعلق بتقويم خدمات المؤسسة من ناحية الأهداف  
والتنظيم والقانون والتعليمات
- الجدول رقم (٢٩) نتائج اختبار ف ( F- test ) للفروق بين ... ٨٣  
متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة على تقويم  
خدمات المؤسسة حسب متغيرات مختارة
- الجدول رقم (٣٠) المشكلات التي تواجه لمؤسسة الاقتصادية ..... ٨٦  
الاجتماعية

قائمة الملاحق

رقم الملحق	اسم الملحق	رقم الصفحة
١٠١	١. قانون المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية للمتقاعدين العسكريين الأردنيين .	.....
١١١	٢. استبانة الدراسة ...	.....
١٢٢	٣. كتاب رئاسة الجامعة الأردنية الموجه لمعالي وزير المالية	.....
١٢٤	٤. كتاب المدير العام للمؤسسة الاقتصادية الاجتماعية الموجه لمديري المكاتب في المحافظات .	.....

ن

## الملخص

تقويم خدمات المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية للمتقاعدين العسكريين من  
وجهة نظر منتسبيها

إعداد

سالم حسين الغصون

المشرف

الدكتور محمد الدقس

نتيجة لزيادة أعداد المتقاعدين العسكريين الأردنيين ، وما واكب هذه الأعداد من مشكلات اقتصادية واجتماعية ونفسية ، فقد صدرت الإرادة الملكية السامية عام ١٩٧٤م بتأسيس المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية للمتقاعدين العسكريين بهدف رعاية المتقاعدين العسكريين من حيث تنظيمهم ورعاية شؤونهم وحل مشكلاتهم وتأهيلهم لتحسين أوضاعهم المعيشية وإيجاد فرص عمل لهم .

هدفت هذه الدراسة إلى تقويم فعالية الخدمات التي تقدمها المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية للمتقاعدين العسكريين الأردنيين ومدى نجاحها في تحقيق أهدافها ، وكذلك التعرف على أهم المشكلات والصعوبات التي تواجهها .

وقد تم استخدام الإحصاء الوصفي التحليلي باعتباره أكثر ملائمة لتحقيق أهداف الدراسة الحالية ، والمتمثل في استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ، وكذلك استخدام الإحصاء التحليلي المتمثل باختبار (ف) (F- test) لاختبار الفروق بين المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة حسب متغيرات ( العمر الحالي ، العمر عند التقاعد ، عدد سنوات الخدمة ، المستوى التعليمي ، الرتبة العسكرية ) ، أما أسلوب جمع البيانات فقد كان عن طريق السجلات والوثائق الموجودة لدى المؤسسة والمقابلات الشخصية وعن طريق استبيان أعد لهذه الدراسة .

تكون مجتمع الدراسة من جميع المتقاعدين العسكريين الأردنيين المنتسبين للمؤسسة الاقتصادية الاجتماعية ، وجرى اختيارهم بالطريقة العشوائية المنتظمة من السجلات والملفات الرسمية ، وشكلت العينة ما نسبته ( ٨٣ ، ١ % ) من مجموع المنتسبين لهذه المؤسسة .

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها :

- أن غالبية المنتسبين هم متزوجون ومن أرباب الأسر ، ويتركزون في الفئة العمرية ( ٤٠ أقل من ٥٠ ) سنة ، وان غالبيتهم من ذوي المستوى التعليمي المنخفض ، ومن ذوي الدخل الشهري ( ١٥٠ أقل من ٢٠٠ ) دينار ، ويتراوح عدد أفراد أسرهم من ( ٤ - ٧ ) أفراد .

- عجز المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية عن تسويق فكرتها وفلسفتها لدى المتقاعدين العسكريين حيث بلغت نسبة المنتسبين ( ٢٣ ، ٢٠ % ) من مجموع المتقاعدين العسكريين .

- ضعف كفاءة الخدمات المقدمة من قبل المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية لمنتسبيها من حيث : الناحية الاقتصادية ، الاجتماعية ، و الإدارية ، ومن ناحية إيجاد فرص عمل ، ومن حيث الأهداف والتنظيم والقانون والتعليمات .

- توصلت الدراسة إلى أثر متغيرات ( العمر الحالي ، العمر عند التقاعد ، عدد سنوات الخدمة ، المستوى التعليمي ، الرتبة العسكرية ) على إجابات أفراد عينة الدراسة لتقويم كفاءة الخدمات التي تقدمها المؤسسة ، وأشار جميع القائمين على إدارة المؤسسة لعدم توفر الدعم المالي من قبل الحكومة ، وازدياد أعداد المتقاعدين العسكريين سنويا .

ومن أهم توصيات الدراسة :-

دعوة الحكومة للعمل على دعم المؤسسة ماليا ، تسويق المؤسسة إعلاميا ، إقامة مشاريع إنتاجية خاصة بالمؤسسة ، الاستفادة من تجارب وخبرات المؤسسات المشابهة والتي حققت نجاحات في هذا المجال .



# الفصل الأول

## المدخل النظري

- ١-١ مقدمة .
- ٢-١ مشكلة الدراسة .
- ٣-١ أهمية الدراسة و مبرراتها .
- ٤-١ أهداف الدراسة .
- ٥-١ تساؤلات الدراسة .
- ٦-١ المفاهيم الإجرائية للدراسة .
- ٧-١ الدراسات السابقة .
- ٨-١ خاتمة و تعقيب .

## ١-١ مقدمة

تعد مرحلة التقاعد من أدق المراحل التي يمر بها المتقاعد وأهمها ، وذلك لأنها المرحلة التي يتحول فيها المتقاعد من نمط حياة إلى نمط حياة آخر مختلف ، إلى جانب ما يصاحبها من تغيرات اقتصادية و اجتماعية ونفسية لها مطالب وحاجات يحاول المتقاعد تحقيقها .

من المعروف أن التقاعد مرحلة حرجة يحتاج فيها المتقاعد إلى إعادة تقييم لوضعه الجديد ، والبحث عن طرق وأساليب ووسائل جديدة للتوافق والتكيف مع المرحلة الجديدة .

ولعل المتقاعدين العسكريين من اكثر فئات المجتمع تعرضا لآثار التقاعد السلبية ، حيث يعاني المتقاعدون العسكريون من مشكلات عدة أهمها :

- ١- التقاعد في سن مبكرة وفي معظم الأحيان في سن الشباب والعطاء .
- ٢- الإحالة على التقاعد بشكل مفاجئ مما يؤدي لحدوث مشكلات اقتصادية واجتماعية ونفسية لدى المتقاعدين العسكريين .
- ٣- الشعور بالوحدة والفراغ لعدم وجود ما يشغلون به أنفسهم من أعمال أو واجبات ( النابلسي ، ١٩٩٣ ) .
- ٤- عدم المساواة بين الراتب التقاعدي للمتقاعدين القدامى والمتقاعدين الجدد مما كان له الأثر النفسي والاجتماعي والاقتصادي على المتقاعدين القدامى .
- ٥- صعوبة التكيف مع المجتمع المدني نتيجة لفقدان الاهتمام من قبل الأصدقاء والأقارب ، زملاء العمل وبخاصة الصداقة المبنية على مصلحة ذاتية ومنفعة شخصية بحكم المنصب والوظيفة ( العدوان ، ١٩٩٩ ) .
- ٦- انخفاض مستوى الدخل التقاعدي ، مما يضطر المتقاعد للبحث عن فرصة عمل توفر له متطلبات الحياة الأساسية .

٧- عدم الملاءمة بين خبرة بعض المتقاعدين العسكريين مع سوق العمل خاصة فئة المسلحين والمقاتلين والتي تشكل نسبة ٦٨% من إجمالي المتقاعدين ( مؤسسة المتقاعدين العسكريين ، ٢٠٠٢ ) .

من هنا يبرز دور المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية للمتقاعدين العسكريين على احتواء ومعالجة المشكلات التي يعاني منها المتقاعدون العسكريون ، فهي تحتضنهم وتلبي احتياجاتهم والأخذ بعين الاعتبار الأسلوب الأمثل في التعامل مع مشكلاتهم وهمومهم وطموحاتهم .

لذلك كان من الضروري دراسة هذه المؤسسة ، والوقوف على أبرز المتغيرات التي تؤثر على الخدمات التي تقدمها المؤسسة لمنتسبيها بغية الوصول للأسلوب الأمثل في التعامل مع منتسبيها ، وبهدف الكشف عن أهم الأساليب وأدقها لكيفية تقديم الخدمات للمتقاعدين العسكريين .

## ١-٢ مشكلة الدراسة

نظرا لازدياد أعداد المتقاعدين العسكريين الأردنيين والبالغ عددهم (١٣٥) ألف متقاعد حتى نهاية عام ٢٠٠٢م ( وزارة المالية ، ٢٠٠٢ ) .

ولوجود مشكلات اقتصادية واجتماعية لهؤلاء المتقاعدين العسكريين والمتعلقة بصغر سنهم عند التقاعد ، وانخفاض رواتبهم التقاعدية ، وشدة المنافسة في سوق العمل فقد تم تأسيس المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية للمتقاعدين العسكريين الأردنيين للحد من هذه المشكلات .

لذلك فان هذه الدراسة جاءت لتقويم خدمات المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية للمتقاعدين العسكريين من وجهة نظر منتسبيها وبيان المعوقات التي تعيق تنفيذ هذه الخدمات والعوامل المرتبطة بالمنتسبين التي قد يكون لها تأثير في مدى نجاح خدمات المؤسسة ومدى تحقيقها للأهداف التي أنشئت من أجلها .

## ١-٣ أهمية الدراسة ومبرراتها

الإنسان هو المحور الأساس في المجتمع ، ويعد نشاطه من قنوات الاتصال بينه وبين المجتمع ، فان فقدان عمل المتقاعد قد يؤدي إلى ضعف اتصال الفرد في المجتمع مع ما يترتب عليه من خلق تحديات ومشكلات أخرى يتطلب مواجهتها .

يؤدي التقاعد إلى مشكلات عدة ، حيث يترتب عليه الآثار السلبية من نفسية واقتصادية واجتماعية نظرا لمواجهته مرحلة جديدة مختلفة عن سابقتها ، إضافة إلى حدوث جملة من التغيرات التي قد تؤثر على رؤية المتقاعد للحياة بوجه عام .

ينتقل الإنسان المتقاعد من نمط حياة إلى نمط حياة آخر مختلف ، ولا شك أن هذه المرحلة الانتقالية يسودها الفراغ والقلق وانحسار العلاقات الاجتماعية واضطراب الوضع الاقتصادي الذي تظهر آثاره فور إحالة الفرد إلى التقاعد .

ولعل المتقاعدين العسكريين من أكثر فئات المجتمع تعرضا لآثار التقاعد السلبية وأهمها الجانب الاقتصادي ، فان دخل المتقاعدين العسكريين ينخفض بشكل ملموس ، وخاصة قدامى المتقاعدين على الرغم من بقاء الالتزامات المادية التي لم يطرأ عليها أي تغيير ، إن لم نقل أنها ستزداد بسبب غلاء المعيشة ، ويزداد الوضع سوءا إذا كان الراتب التقاعدي هو مصدر الدخل الوحيد له ولأسرته ، مما يوقعه في ارتباك لقلّة إمكاناته المتاحة من توفير دخل إضافي للأسرة يحفظ لها وضعها ومكانتها على النحو الذي كانت عليه قبل التقاعد ، من هنا يحاول المتقاعد العسكري البحث عن فرص عمل للمحافظة على مستواه الاقتصادي والاجتماعي أو لتحسينه .

لذلك تمثل أهمية الدراسة للمؤسسة الاقتصادية الاجتماعية للمتقاعدين العسكريين باعتبارها تعالج موضوعا مهما وحيويا على صعيد المتقاعدين العسكريين الأردنيين من الناحية الاقتصادية والاجتماعية والمجتمع الأردني بشكل عام من خلال الخدمات المقدمة لهم من قبل المؤسسة .

كما وتعود أهمية هذه الدراسة في أنها تحاول إزالة ما اكتنف هذه المؤسسة من غموض لمشكلاتها وهمومها والصعوبات التي تواجهها وتحد من خدماتها ، إضافة إلى ذلك إثراء المكتبة العلمية في الأردن وغير الأردن بنماذج واقعية من الدراسات الميدانية من حيث كونها أول دراسة تتناول هذه المشكلة في حدود معرفة الباحث .

## مبـررات الدراسة

يمكن إجمال مبررات الدراسة في نقاط أهمها :

- ١- التعرف على أهمية المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية بالنسبة للمتقاعدين العسكريين الأردنيين .
- ٢- عدم وجود دراسات علمية متخصصة تناولت تقويم خدمات المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية للمتقاعدين العسكريين في المجتمع الأردني .
- ٣- معالجة النقص الكبير في المعلومات والبيانات العلمية عن المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية للمتقاعدين العسكريين الأردنيين .
- ٤- بيان الخدمات التي تقدمها المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية وأثر هذه الخدمات من الناحية الاجتماعية والاقتصادية على منتسبيها .

## ١-٤ أهداف الدراسة

هنالك جملة من الأهداف المتوخاة من هذه الدراسة هي :

- ١- التعرف على مدى كفاءة الخدمات التي تقدمها المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية للمتقاعدين العسكريين ونجاحها في تحقيق أهدافها .
- ٢- التعرف على أهم المشكلات والصعوبات التي تواجه المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية للمتقاعدين العسكريين .

٣- التعرف على مدى معرفة المتقاعدين العسكريين بالخدمات التي تقدمها المؤسسة .

٤- التعرف على الخصائص الاقتصادية والاجتماعية لمنتسبي المؤسسة من المتقاعدين العسكريين .

٥- التوصل إلى حلول ( مقترحات ) مناسبة لزيادة إسهام المؤسسة في تحسين الخدمات المقدمة لمنتسبيها واندماجهم فيها .

### ١-٥ تساؤلات الدراسة

تحاول الدراسة الإجابة عن التساؤلات التالية :

١- ما مدى استفادة منتسبي المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية من المواد الاستهلاكية والاستثمارية التي تقدمها ؟

٢- ما مدى توفر المعلومات عن المؤسسة وطرق التسويق الاعلامي لها ؟

٣- ما مدى فناعة منتسبي المؤسسة بكفاءتها ؟

٤- ما مدى كفاءة خدمات المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية من الناحية الاجتماعية ، الاقتصادية والإدارية ، إيجاد فرص العمل ، الأهداف والتنظيم والقانون والتعليمات ؟

٥- هل تختلف كفاءة خدمات المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية باختلاف متغيرات ( العمر الحالي ، العمر عند التقاعد ، عدد سنوات الخدمة ، المستوى التعليمي ، الرتبة العسكرية ) ويتفرع عنه التساؤلات التالية :

أ- هل تختلف كفاءة خدمات المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية من الناحية الاجتماعية باختلاف متغيرات ( العمر الحالي ، العمر عند التقاعد ، عدد سنوات الخدمة ، المستوى التعليمي ، الرتبة العسكرية ) ؟

فالتقويم أشمل وأعم من التقييم الذي يتوقف عند مجرد إصدار حكم على قيمة الأشياء بينما يتضمن مفهوم التقويم إضافة إلى إصدار الحكم ، عملية تعديل وتصحيح الأشياء التي تصدر بشأنها الأحكام ( المغلوث ، ١٤١٧ هـ ) .

المؤسسة : تعني المنظمة التي تباشر نشاطا يتصل بتقديم الخدمات ، وقد تكون المؤسسة عامة أو خاصة أو طوعية ( بدوي ، ١٩٨٤ ) .

المؤسسة الاجتماعية : كل منشأة تنشأ بتخصيص مال ، لمدة غير معينة ، لعمل ذي صفة إنسانية ، أو دينية ، أو رياضية أو لأي عمل آخر من أعمال البر أو الرعاية الاجتماعية أو النفع العام دون أن نقصد أي ربح مادي ( جامعة الدول العربية ١٩٨٣ ) .

التقاعد وفق المنظور الاقتصادي : الانسحاب من العمل والخدمة أو عدم القيام بأي نشاط بصورة نهائية ( غطاس ، ١٩٨٣ ) .

التقاعد وفق المنظور الاجتماعي : بلوغ العامل سنا معينة يفترض فيها عدم قدرته على العمل وتحدد السن الدنيا للمتقاعد وفق القوانين الجارية وهي ( ٦٥-٦٠ ) سنة وتقل هذه السن بالنسبة للمرأة ( النابلسي ، ١٩٩٣ ) .

المتقاعد العسكري : كل ضابط أو ضابط صف أو فرد أحيل على التقاعد أو أنهت خدماته ، وينطبق عليه قانون التقاعد العسكري الأردني ، والذي فيه يتقاضى المتقاعد راتبا تقاعديا شهريا بغض النظر عن مدة الخدمة ، أو العمر، أو الرتبة أو سبب التقاعد .

الرتب الأخرى : هم الأفراد الذين يخدمون في القوات المسلحة الأردنية من رتبة جندي و لغاية رتبة وكيل أول ( القيادة العامة ، ١٩٧٢ ) .

## ٧-١ الدراسات السابقة

هنالك عدة دراسات محلية أجريت في مجال المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية للمتقاعدين العسكريين من جوانب مختلفة منها :

١- دراسة ( محمد الحايك ، ١٩٩٢ ) . بعنوان "مؤسسة المتقاعدين العسكريين " . هدفت هذه الدراسة لمعرفة أوضاع المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية للمتقاعدين العسكريين الأردنيين ، وكيفية تطويرها لتتمكن من القيام بالواجبات المسندة لها بصورة فعالة .

وقد توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج منها :

أن الهيكل التنظيمي الحالي لم يمكن المؤسسة من النهوض بالمهام والواجبات وممارسة النشاطات المختلفة بفعالية وكفاءة ، لم تعمل المؤسسة على تدريب الأعضاء وتأهيلهم للأعمال الفنية والمهنية المطلوبة للعمل داخل وخارج المملكة ، أن قدرة المؤسسة على الدراسة المعمقة والناجحة للاستثمار ومتابعته محدودة للغاية نظرا لعدم توفر الجهاز الكفاء المدرب على دراسات الاستثمار



٢- دراسة ( هناء النابلسي ، ١٩٩٣ ) . بعنوان " مشكلات المتقاعدين العسكريين في المجتمع الأردني " . هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المشكلات الاجتماعية والأسرية والاقتصادية التي يعاني منها المتقاعدون العسكريون الأردنيون ، وكذلك التعرف على خصائصهم الديمغرافية والاجتماعية والاقتصادية ، والتعرف على مدى اندماجهم في الحياة المدنية . وتكونت عينة الدراسة من (٤٠٠) متقاعد أردني من المنتسبين إلى المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية للمتقاعدين العسكريين .

وقد توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج منها :

وجود علاقة بين الرتبة وبعض المشكلات الاجتماعية المتعلقة في العلاقة مع زملاء العمل والأصدقاء ، وجود علاقة بين المستوى التعليمي وبعض المشكلات الأسرية ( شعور أفراد الأسرة اتجاه المتقاعد ، العلاقة مع الأقارب ) ، وجود علاقة بين المستوى التعليمي وغالبية المشاكل الاقتصادية ( وجود مصادر للدخل ، كفاية الراتب التقاعدي ، الحصول على قرض الإسكان ) ، وجود علاقة بين المهنة قبل التقاعد وقوة العمل بعد التقاعد .

٣- دراسة ( الجمعية العلمية الملكية ، ١٩٩٨ ) . بعنوان " التحليل الإداري والمالي وحوسبة المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية للمتقاعدين العسكريين " . هدفت هذه الدراسة إلى التحليل الإداري والذي يشمل على الهيكل التنظيمي للمؤسسة مع بيان مهام وواجبات كل من المجلس الأعلى والمجلس التنفيذي والمدير العام ونائب المدير ، كما اشتملت الدراسة الوضع المالي للسنوات الأربع الأخيرة من عمل المؤسسة .

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

كثرة عدد الدوائر والمسؤوليات والواجبات وتداخلها ، عدم توفر النظام المالي الواضح الذي يحكم عمل المؤسسة وبخاصة ما يتعلق بنظام محاسبة التكاليف والمحاسبة الإدارية ، لا تقوم مشاريع المؤسسة على أسس علمية ودراسة جدوى اقتصادية لها ، بل هي مشاريع اربحالية ، وتبنى على قرارات فردية .

٤. دراسة ( علي عباس محمد ، ٢٠٠٢ ) . بعنوان " مؤسسة المتقاعدين العسكريين واقع وطموحات " . هدفت هذه الدراسة إلى تحليل الوضع الحالي للمؤسسة في الأردن من حيث واجباتها وإدارتها وإنجازاتها خلال السنوات الماضية ، ومن ثم وضع نظرة مستقبلية للمؤسسة وسبل تطويرها . وقد توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج منها : أن معظم مشاريع المؤسسة أقيمت بدون جدوى اقتصادية ، قلة عدد المنتسبين للمؤسسة مقارنة بأعداد المتقاعدين العسكريين ، لا تقدم المؤسسة الحد الأدنى من الخدمات لأعضائها المنتسبين مقارنة بالمؤسسات المشابهة لها ، تعمل المؤسسة بأسلوب تجاري ولا تركز على الجانب الاجتماعي للمتقاعدين العسكريين .

وهناك دراسات أخرى تناولت الجانب التقييمي و التقويمى منها:

١-دراسة ( عطف الترتوري ، ١٩٩٥ ) . بعنوان " تقييم مشروع التأهيل المهني في مدينة عمان دراسة اجتماعية " . هدفت هذه الدراسة إلى تقييم مشروعات التأهيل المهني المنفذة من قبل صندوق المعونة الوطنية في مدينة عمان ، ومدى تحقيقها للغايات التي أنشئت من أجلها ، ومشاكلها والعوامل المرتبطة بالمنتفعين ، والتي قد يكون لها تأثير في مدى نجاح المشروعات وأسلوب تنفيذها ، بالإضافة

إلى تقييم المخرجات التي يمكن أن تعطي مؤشرا على نجاح المشروعات أو إخفاقها في تحقيق أهدافها المتوخاة ، وقد توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج منها : إن صندوق المعونة الوطني يتعامل مع ٢٣٢ مشروعا من أصل ٥٩٨ مشروعا ، تميزت الفترة الأولى من تاريخ الصندوق بعدم التنظيم وعدم الجدية بالعمل إذا ما قورنت بالسنوات الخمس الأخيرة ، تعاني مشاريع التأهيل المهني من تعقيد في إجراءاتها ، وغياب متابعتها ، وعدم الجدية في التنفيذ ، إن مشاريع الصندوق الفعلية لم تحقق الأهداف المرجوة من إقامة الصندوق .

٢- دراسة ( ناصر عبد الكريم الخوالدة ، ٢٠٠٠ ) . " بعنوان تقييم فعالية برنامج تنظيم الأسرة ) . هدفت هذه الدراسة إلى تقييم فاعلية برنامج تنظيم الأسرة من خلال التعرف على مدى فاعلية البرنامج في تغيير المعرفة والاتجاهات والسلوكيات الإيجابية لدى السيدات المترددات على مركز طبي جمعية رعاية أسرة الجندي في مدينة الزرقاء .

وتكونت عينة الدراسة من ٣٠٠ سيدة من المترددات على المركز ، وقد توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج منها :

فاعلية عالية لبرنامج تنظيم الأسرة وذلك من خلال تحقيق نسبة ومعرفة عالية وواسعة بموانع الحمل عند المستخدمات ، إحداث تغييرات تفضيلية في اتجاه السيدات المراجعات وأزواجهن تجاه عملية تنظيم الأسرة ، انخفاض في معدلات الخصوبة لدى المراجعات وتنامي رغبة في المباحة بين الأحمال .

## ١-٨ خاتمة وتعقيب

يتبين من الدراسات السابقة أنه يمكن استخلاص مجموعة من الحقائق أو النتائج التالية :

١ - عدم وجود مراكز لتدريب وتأهيل الأعضاء في المؤسسة وهذا يتطلب التنسيق مع مؤسسة التدريب المهني لتدريب أعداد من المتقاعدين العسكريين على مهن يتطلبها السوق المدني .

٢ - إخفاق عدد كبير من المشاريع لعدم قيامها على أسس علمية ودون دراسة الجدوى الاقتصادية .

٣ - قلة عدد المتقاعدين العسكريين المنتسبين للمؤسسة مقارنة بأعداد المتقاعدين من أفراد القوات المسلحة الأردنية .

٤ - لا تقدم مؤسسة المتقاعدين العسكريين الأردنية الحد الأدنى من الخدمات التي تقدمها مؤسسات مشابهة لها في الدول العربية والأجنبية .

٥ - عدم توفر النظام المالي الواضح الذي يحكم المؤسسة وبخاصة ما يتعلق بنظام محاسبة التكاليف والمحاسبة الإدارية .

٦ - التركيز على الجانب الاقتصادي وإهمال الجانب الاجتماعي .

٧ - تداخل المهام والواجبات في بعض دوائر المؤسسة وتكرار بعض هذه المهام والمسؤوليات والواجبات لكثرة عدد الدوائر .

٨ - الهيكل التنظيمي الحالي لم يمكن المؤسسة من النهوض بالمهام والواجبات وممارسة النشاطات المختلفة وتنفيذ المشاريع بفعالية وكفاءة .

٩ - لا يوجد في المؤسسة نظام مالي ، ومحاسبي ، ونظام لوازم ، ونظام تدقيق داخلي .

يتضح من استعراض الدراسات آفة الذكر ، أنها تختلف عن هذه الدراسة ، ويكمن جوهر الاختلاف بين الدراسات السابقة وبين هذه الدراسة ، بأنها

ركزت في معظمها على واقع المؤسسة الحالي من حيث واجباتها وإدارتها وإنجازاتها وسبل تطويرها .

بينما الدراسة الحالية سوف تقوم بالتركيز على دراسة الخدمات التي تقدمها المؤسسة ، وتقويم أثر هذه الخدمات من الناحية الاجتماعية والاقتصادية على متسببيها ، ومعالجة النقص الكبير في المعلومات عن المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية والخدمات المقدمة للمتقاعدين العسكريين في المجتمع الأردني .

## الفصل الثاني

### المؤسسات الاقتصادية الاجتماعية للمتقاعدين العسكريين

- ١-٢ مقدمة .
- ٢-٢ مؤسسات المتقاعدين العسكريين في :
  - ١-٢-٢ الدول العربية .
  - ٢-٢-٢ الدول الأجنبية
- ٣-٢ المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية للمتقاعدين العسكريين الأردنيين .
  - ١-٣-٢ نشأة المؤسسة وقانون التشكيل .
  - ٢-٣-٢ المنتسبون للمؤسسة .
  - ٣-٣-٢ التنظيم الإداري و الهيكلي .
  - ٤-٣-٢ المهام و الواجبات المناطة بالمؤسسة .
  - ٥-٣-٢ الخدمات التي تقدمها المؤسسة .
  - ٦-٣-٢ الموارد المالية .
  - ٧-٣-٢ مشاريع المؤسسة .
  - ٤-٢ خاتمة وتعقيب .

## ٢-١ مقدمة

قد مر الأردن بتطورات وتغيرات اجتماعية واقتصادية واسعة في العصر الحديث استوجبت استحداث مؤسسات اجتماعية تعنى بفئات معينة في المجتمع الأردني ، من هذه المؤسسات ( المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية للمتقاعدين العسكريين الأردنيين ).

وقد تميز العمل الاجتماعي الأردني ومؤسساته في بداياته التاريخية بالعمل التطوعي بحكم الجوار والقربى لما يتمتع به المجتمع الأردني من قيم مستمدة من القيم العربية والإسلامية التي تضع الإنسان في منزلة كريمة . واستمر الحال حتى بداية القرن التاسع عشر حيث نشأت وتطورت حركة العمل الاجتماعي بشكل منظم ومنسق ، وقد مرت هذه الحركة في ست مراحل رئيسية هي :

١ - مرحلة التأسيس ( ١٩١٢م - ١٩٣٢م ) حيث تأسس فيها ثلاث جمعيات خيرية هي : ( جمعية دور الإحسان في مادبا عام ١٩١٢م ، جمعية المقاصد الحجازية ١٩٣١م ، جمعية الإخاء الشركسية في عمان عام ١٩٣٢م ) .

٢ - مرحلة العمل الخيري التطوعي والتي امتدت من عام ( ١٩٣٢م - ١٩٥١م ) في هذه المرحلة صدر قانون الجمعيات الخيرية ١٩٣٦م ، تأسيس مجموعة من الجمعيات الخيرية التطوعية ، إحداث أول دائرة للشؤون الاجتماعية في وزارة الصحة .

٣- مرحلة تنظيم العمل الاجتماعي والتي امتدت من عام ( ١٩٥١م - ١٩٥٦م ) تميزت هذه المرحلة بإحداث مجموعة من القوانين ( قانون ضريبة الخدمات الاجتماعية عام ١٩٥٣م ، قانون إصلاح الأحداث عام ١٩٥٤م ، نظام المساعدات للفقراء والمحتاجين عام ١٩٥٥م ) .

٤- مرحلة الرعاية الاجتماعية من عام ( ١٩٥٦م - ١٩٧٠م ) تميزت هذه المرحلة بتأسيس أول وزارة مستقلة ( وزارة الشؤون الاجتماعية عام ١٩٥٦م ) ، تأسيس الاتحاد العام للجمعيات الخيرية عام ١٩٥٩م .

٥- مرحلة التنمية الاجتماعية من عام ( ١٩٧٠م - ١٩٩٧م ) ، كان من أبرز ملامح هذه المرحلة تغيير اسم الوزارة إلى وزارة التنمية الاجتماعية عام ١٩٧٩م ، إصدار مجموعة من القوانين ( قانون المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية للمتقاعدين العسكريين عام ١٩٧٤م ، قانون صندوق الزكاة عام ١٩٧٨م ، قانون صندوق المعونة الوطنية عام ١٩٨٦م ، قانون صندوق التنمية والتشغيل عام ١٩٩٢م ، قانون رعاية المعوقين عام ١٩٩٣م ) كما تم إنشاء هيئات اجتماعية تطوعية مثل صندوق الملكة علياء عام ١٩٧٩م ، مؤسسة نور الحسين عام ١٩٨٥م ، المجلس الأعلى للعلوم الاجتماعية عام ١٩٩٥م .

٦- مرحلة الزيادة الإنتاجية ، بدأت من عام ١٩٩٧م بإقرار استراتيجية حزمة الأمان الاجتماعي ( وزارة التنمية الاجتماعية ، ١٩٩٣ ) .

والمقاعدون العسكريون شريحة من شرائح هذا المجتمع ، لهم مشكلاتهم وقضاياهم وهمومهم وطموحاتهم ، وقد وجدت مؤسسات المتقاعدين العسكريين في كثير من دول العالم تهتم بهم وتسعى لتحقيق مطالبهم والعمل على حل معضلاتهم وقضاياهم .



## ٢-٢ مؤسسات المتقاعدين العسكريين في : ١-٢-٢ الدول العربية

### جمعية المحاربين القدماء وضحايا الحرب المصرية

تأسست الجمعية في القاهرة في ٢ نيسان ١٩٥١م كهيئة اجتماعية خاصة تابعة لوزارة الدفاع ، وفي سنة ١٩٦٦م انتقلت إلى وزارة الشؤون الاجتماعية ، وفي عام ١٩٧١م أعيدت تبعتها إلى وزارة الدفاع .

إن الغرض من جمعية المحاربين القدماء هو تقديم الرعاية لأعضائها في المجالات الاجتماعية والثقافية والرياضية والخدمات العامة علاوة على تقديم الإعانات المالية للمصابين وأسر الشهداء بهدف توفير سبل الحياة الكريمة وتنمية قدراتهم والارتقاء بإمكانياتهم مما ييسر اندماجهم في المجتمع . وشروط الانضمام لعضوية الجمعية هي :

١- يشترط في الحصول على العضوية أن يكون العضو قد خدم في القوات المسلحة وأصيب أثناء الخدمة أو أصيب بحالة مرضية أو أصيب أثناء العمليات الحربية ، ولحقت به نسب عجز كالاتي :

أ- مصاب العمليات الحربية ١٠% فأكثر .  
٥١٠٣٣٠

ب- المصاب بسبب الخدمة ٢٠% فأكثر .

ج- الحالة المرضية ٥٠% فأكثر ( محمد ، ٢٠٠٢ ) .

٢- الضباط المتقاعدون غير الحاصلين على نسبة عجز وانتهت خدمتهم بالقوات المسلحة بشرف وأمانة ، يعتبر المذكورون أدناه أعضاء في جمعية المحاربين القدماء :

أ- الضباط المتقاعدون .

ب- المعوقون .

ج- المصابون .

د- أسر الشهداء ، وتضم أسرة الشهيد ( أرملة الشهيد ، وأبنائه ، ووالد الشهيد ووالدته ).

### الجهاز الإداري للجمعية

يدير الجمعية مجلس إدارة مكون من (١٢) عضواً ، كما يلي :

- ١ - ( ١ - ٣ ) من الضباط المتقاعدين .
- ٢ - ( ٢ - ٣ ) من الضباط المصابين .
- ٣ - ( ٣ - ٦ ) بالتعيين من رؤساء الأجهزة والإدارات بحكم مناصبهم بقرار من وزير الدفاع وعدد من المستشارين والمساعدين للشؤون القانونية والمالية والاقتصادية .

### المزايا التي تقدم للأعضاء

تقوم جمعية المحاربين القدماء وضحايا الحرب المصرية بتقديم المزايا التالية للأعضاء :

- ١ - استخدام المواصلات العامة داخل المدن مجاناً .
- ٢ - السفر بقطارات السكك الحديدية بربع الأجر .
- ٣ - السفر بالطائرات المملوكة للدولة داخل وخارج الجمهورية بنصف الأجر .
- ٤ - ارتياد المعارض والمتاحف ودور السينما بنصف الأجر .
- ٥ - الاشتراك في الأندية الاجتماعية المدنية بنصف القيمة .
- ٦ - متابعة المطالبة بزيادة التعويضات والمعاشات التي تصرفها الدولة للمصابين وأسرة الشهداء .
- ٧ - منح أسرة الشهيد بطاقة للعلاج المجاني مدى الحياة .
- ٨ - منح مصابي العمليات أولوية في التعيين في الوظائف المدنية المناسبة .

- ٩ - حصول المعاقين والمصابين وأسر الشهداء على إعانات شهرية ثابتة وأخرى موسمية في الأعياد والمناسبات .
- ١٠ - الاشتراك في رحلات سياحية وترويجية على مدار العام .
- ١١ - الاشتراك في رحلات دينية لأداء العمرة والحج سنويا .
- ١٢ - تأهيل المصابين والمعوقين بدنيا ونفسيا لممارسة الحياة العادية .
- ١٣ - تزويد الأعضاء المعوقين بالأجهزة التعويضية المناسبة وبالمجان .
- ١٤ - يمنح الأعضاء الجمعية تخفيضا بنسبة ٢٥% على خطوط الملكية الأردنية من القاهرة إلى نيويورك أو شيكاغو أو لوس أنجلوس بمعدل لا يزيد عن خمس تذاكر شهريا ( محمد ، ٢٠٠٢ ) .

### إدارة شؤون الشهداء والأسرى والمفقودين وجرحي الحرب الليبية

تأسست بتاريخ ١٩٨٨/٧/٢٨م وتقدم المزايا التالية للأعضاء :

- ١ - مكافآت مالية تعطى من صندوق الجهاد .
- ٢ - منح المجاهد مسكن مجاني إذا كان في حاجة له .
- ٣ - استخدام كامل وسائل المواصلات الرسمية بنصف قيمة التذاكر في الداخل والخارج برا وبحرا وجوا .
- ٤ - تقديم كل التسهيلات للمجاهدين .
- ٥ - صرف بطاقة لكل مجاهد تميزا له عن غيره في المعاملة .
- ٦ - يترقى الشهيد إلى الرتب التالية مع أقرانه وبذلك يزيد معاشه زيادة مستمرة ( الحايك ، ١٩٩٢ ) .

## المنذوية السامية لقدماء المقاومين بالمغرب

أسس المكتب الوطني للمقاومة في سنة ١٩٦١ م ، وهو أول جهاز إداري لشؤون هذه الفئة ، ويمثله المجلس الوطني لقدماء المقاومين و منذوية سامية كجهاز إداري ، ويتلخص بدراسة جميع المسائل المتعلقة بقدماء المقاومين وأعضاء جيش التحرير ، ويقدم التوصيات المتعلقة بالتدابير التشريعية والتنظيمية الكفيلة بتحسين أوضاع قدماء المقاومين وأعضاء جيش التحرير ، والمزايا التي تقدم للأعضاء تتلخص بما يلي :

١ - معاش المصابون ، وهو راتب يمنح لقدماء المقاومين المصابين بعاهات من جراء مشاركتهم في عمليات المقاومة والتحرير ، ويبلغ عدد المعاشات الممنوحة ( ٢٢٠٠٠ راتب معاش .

٢ - التعويض الإجمالي ، وهو منحة تكميلية تخول لبعض المقاومين ذوي الدخل المحدود ، وقد بلغ عدد المنح ( ١٠٣٠٠ ) .

٣ - رخص النقل العمومي وسيارات الإيجار ، وتمنح للمقاومين المستحقين .

٤ - التوظيف والتشغيل ، ويستفيد منه العاطلون عن العمل في القطاعين العام والخاص .

٥ - وكالات أسواق الجملة ، يستفيد منه المقاومون باستغلال نصف المربعات الموجودة بأسواق الجملة لبيع الخضار والفواكه والأسماك بالمجمعات التحضيرية بالملكة .

٦ - تعويض الأعضاء المتبورة ، وهي عملية إنسانية يستفيد منها المقاومون المصابون ، وتتمثل في تزويدهم بالآلات الطبية المناسبة للإصابات والعاهات المصابين بها .

٧ - العلاج المجاني ، حيث يعفى المقاومون من كافة النفقات العلاجية في المستشفيات .

٨ - تخصص للمقاومين سنويا تذاكر ومنح مالية لزيارة الأماكن المقدسة .

- ٩ - المساعدة على اقتناء سكن أو قطع أراضي سكنية .  
 ١٠ - التخفيض من أثمان الركوب على متن القطارات والخطوط الجوية الداخلية وبعض الخطوط البحرية الوطنية ( الحايك ، ١٩٩٢ ) .

### جمعية المحاربين القدماء وضحايا الحرب العراقية

وهي جمعية تأسست عام ١٩٥١م ، وترتبط بوزارة الدفاع ، ووزير الدفاع هو الذي يعين الهيئة الإدارية ، ولجانها تعمل على رعاية المتقاعدين وعائلاتهم ، وتسعى من أجل توفير مسكن وعيش ملائم لعائلات الشهداء والمتقاعدين لجميع المحاربين سواء الذين اشتركوا بالحروب السابقة أو الحرب العراقية الإيرانية أو حرب الخليج الثانية ، ويتم تعديل نظامها الأساسي على ضوء الدروس والصعوبات التي أفرزتها الحرب بما يلائم ظرف ما بعد الحرب ، وتقدم هذه الجمعية المزايا التالية للأعضاء :

- ١ - تمنح أسرة الشهيد قطعة أرض سكنية مجاناً .
- ٢ - تمنح كل أسرة شهيد مبلغاً لبناء قطعة الأرض .
- ٣ - يمنح العضو سيارة مع المخصصات التقاعدية وفقاً لقانون التقاعد للحرب .
- ٤ - تستمر عائلة الأسير في استلام راتبه وتجري ترقيته إلى الرتب مع أقرانه .
- ٥ - تأهيل المعوقين للحياة الجديدة مهنياً ونفسياً وإيجاد الوظائف المناسبة لهم .
- ٦ - توفير العلاج الطبي والمستمر مجاناً للمصابين وأسر الشهداء .
- ٧ - تؤمن للمعوق الأطراف والسيارة الخاصة به ( محمد ، ٢٠٠٢ ) .

### ٢-٢-٢ الدول الأجنبية

#### مؤسسة المتقاعدين العسكريين " تايوان "

قامت حكومة جمهورية الصين بإنشاء مؤسسة المتقاعدين العسكريين في الأول من تشرين الثاني عام ١٩٥٤م ، وتعتبر هذه المؤسسة من المؤسسات الريادية في العالم

التي تهتم بالمتقاعدين العسكريين ، وتأسس هذه المؤسسة أصبح من الممكن تسريح الضباط والأفراد الذين لم يعودوا مناسبين للخدمة الفعلية في القوات المسلحة ، ولذلك عيّنت هذه المؤسسة بشكل خاص بشؤون المتقاعدين من حيث إيجاد وظائف لهم في الحياة المدنية ، وتقديم العون بشأن ترتيب حياتهم المدنية .

### قانون مؤسسة المتقاعدين العسكريين " تايوان "

تعتبر مؤسسة حكومية يرأسها رئيس بدرجة وزير ، وتشمل عبارة المتقاعد العسكري كل من :

- ١ - الضباط المتقاعدون حسب القانون .
- ٢ - ضباط الصف والمجنّدون الذين أمضوا الخدمة الاختيارية المنصوص عليها في قانون الخدمة العسكرية وتقاعدوا حسب أحكام القانون .
- ٣ - ضباط الصف والمجنّدون الذي أصيبوا بالعجز نتيجة للإصابة أثناء العمليات الحربية ، والذين أصبحوا غير قادرين على كسب عيشهم وبحاجة إلى الرعاية المنزلية بعد انفصالهم عن الخدمة العسكرية ( محمد ، ٢٠٠٢ ) .

تشتمل عملية الدعم / المساعدة للمتقاعدين العسكريين الصينيين على الأمور التالية:

- ١ - الدعم المهني . يعتبر تقديم الدعم المهني / الحرفي الواجب الأهم من الواجبات التي تقوم بها المؤسسة ، حيث توفر للضباط المتقاعدين القادرين من الرجال فرص عمل مناسبة ليخدموا بلدهم و مجتمعهم وتمكنهم من الاستقرار في ظل مهنة أو عمل جديد ، وينقسم الدعم المهني / الحرفي إلى ثلاثة أنواع :

أ- استخدام المتقاعدين في المؤسسات التابعة للمؤسسة . وقد أنشأت المؤسسة العديد من الفروع المختلفة التابعة لها، الإنتاجية منها والطبية والتمريضية والتدريبية

والتعليمية ، وأما الذين لا يملكون المهارة والدراية من المتقاعدين العسكريين فيتم العمل على تمكينهم من تلقي التدريب المهني أو الفني اللازم قبل استلام الوظيفة الجديدة .

ب- استخدام المتقاعدين في المؤسسات الأخرى . قد لا تستوعب الفروع التابعة للمؤسسة جميع المتقاعدين العسكريين ، لذا يتم التفاوض مع بعض المؤسسات الحكومية والمشاريع لتوظيف عدد من المتقاعدين فيها .

ج- توظيف أبناء المتقاعدين . إذا كان المتقاعد طاعنا في السن أو غير قادر على العمل ، تقوم المؤسسة بالبحث عن وظائف مناسبة لزوجته وأولاده حتى يستطيعوا العيش الكريم .

٢ - الرعاية الطبية . قامت المؤسسة بإنشاء مستشفى عام للمتقاعدين المرضى وعائلاتهم حتى توفر لهم الرعاية الطبية اللازمة ، وكذلك تم إنشاء اثني عشر مستشفى للمتقاعدين ومركزا للنقاهة حيث وصل عدد الأسرة فيها جميعا ( ١٤٠٦٨ ) سريرا ، أما المناطق التي يوجد بها متقاعدون ولا يوجد فيها أي مستشفى خاص بالمتقاعدين فتعمل المؤسسة على مخاطبة المستشفيات العامة في المنطقة لاستقبال أولئك المتقاعدين وعائلاتهم وتحميل كافة النفقات العلاجية على حساب المؤسسة ، بالإضافة لذلك يوجد مركز تأهيل تابع لمستشفى المتقاعدين العام يقوم بصناعة الأجهزة وتوفير الأطراف والعيون الاصطناعية للمتقاعدين المعاقين .

٣ - العناية بالمسنين . يوضع من تجاوز الستين من المتقاعدين في دور المسنين الخاصة بالمتقاعدين حيث توفر لهم ضروريات الحياة ، ويخصص لهم مصروف جيب ، وقد تم تأسيس اثني عشر دارا للمسنين والعجزة من المتقاعدين حتى الآن .

٤ - التعليم . بالنسبة لبعض الضباط الشباب الذين يتقاعدون بسبب المرض أو الإعاقة الحركية ويرغبون بمتابعة دراستهم فان المؤسسة تقدم لهم العون في هذا الميدان على أن يتعلموا شيئاً يعود بالفائدة على وطنهم والاستمرار في خدمة بلدهم ، وقد قامت المؤسسة بتبني الإجراءات التالية :

أ- إجراء فحوص تأهيل أكاديمية لمن يفتقرون للشهادات .

ب- مساعدة الذين يرغبون في متابعة دراستهم في الكليات أو الجامعات من خلال التنسيق مع وزارة التربية والتعليم لوضع معايير مناسبة وشروط القبول حتى يوفر لهم الفرصة الدراسية المناسبة ، وإعفائهم من الرسوم والنفقات الأخرى في حال قبولهم في تلك الكليات والجامعات .

ج- مساعدة الذين يتابعون دراستهم العليا في الخارج ( محمد ، ٢٠٠٢ ) .

### إنجازات مؤسسة المتقاعدين

حققت المؤسسة منذ إنشائها العديد من الإنجازات في الميادين المختلفة التالية :

١ - توظيف المتقاعدين . تمكنت المؤسسة من توظيف (٢٨٧٤٤٥) متقاعد ، وحتى تفي المؤسسة باحتياجات التوظيف قامت باستخدام (١٤٣) مؤسسة متخصصة في ميادين مختلفة كالزراعة والتحريج والتجارة والتنجم والإنشاءات ورعاية المسنين وخدمتهم .

٢- تطوير الموارد . تشمل جهود المؤسسة في تطوير الموارد ما يلي :

أ- تطوير الأراضي . تم استصلاح (١٠٨٩٦) هكتار من الأراضي الجبلية والأراضي الواقعة في أحواض الأنهار .



ب- المزارع . أقامت المؤسسة أربعة عشر مزرعة يزرع فيها الأرز والفواكه والخضراوات .

ج- قطع الأشجار وإعادة التشجير . تقوم إدارة تطوير الأجرح التابعة للمؤسسة بتصنيع الأخشاب ، وإعادة التحريج في تايوان .

د- صناعة الأسماك . تنقسم صناعة الأسماك التجارية في الوكالة إلى نوعين : صيد الأسماك من البحر ، وصيد الأسماك من المياه العذبة ، تتولى إدارة صناعة الأسماك التابعة للمؤسسة والتي تمتلك (١٤) سفينة صيد حمولة كل منها (٤٧٧٤) طن ، وتصطاد أكثر من (٣٠٠٠) طن من سمك التونة سنويا ، بينما تنتج إدارة توزيع الأسماك أو تصطاد أكثر من (٧٠٠) طن من السمك من المياه العذبة ، وحوالي (١٠٠) طن من سمك الانكليس سنويا .

هـ - تربية الحيوانات . يربي المتقاعدون العسكريون بشكل رئيسي الماشية والأغنام و الخنازير ، وفي عام ١٩٨٢ تم تربية (٤٣٦٣٨) رأسا من الخنازير وأكثر من (٤٠٠٠) رأسا من الماشية ( محمد ، ٢٠٠٢ ) .

### العمل في الخارج

حتى تفي المؤسسة باحتياجات المجتمع الدولي ممن لهم علاقة مع الصين فقد عهدت إلى تصدير خبراتها الإنشائية بكل نشاط للخارج ، وتقديم خدماتها الفنية ، كما قامت بإنشاء علاقات مع العديد من منظمات المتقاعدين في العالم ، وفي ميدان الأعمال الإنشائية قامت وكالة الخدمات الهندسية للمتقاعدين التابعة للمؤسسة بالعديد من المشاريع في كثير من البلدان والمناطق مثل تايلاند - إندونيسيا - فيتنام - إفريقيا - الوسطى - الأردن - السعودية . أما بالنسبة للخدمات الفنية فقد قامت الوكالة بمشاريع زراعية مشتركة في تايلاند

والأردن ، كما قامت باستثمار الغابات في إندونيسيا ، وصناعة الأثاث في ساحل العاج ، وصيانة السيارات في ليبيا ، والتدريب الطبي في السعودية .

### مؤسسة المحاربين في تايلاند

أسست مؤسسة المحاربين بموجب قانون يسمى قانون المحاربين لعام ١٩٤٨ م ، وقد عدل بموجب القانون الحالي المسمى بقانون مؤسسة المحاربين لعام ١٩٦٧ م ، وان الغاية من مؤسسة المحاربين هي توفير المعونة والمساعدة إلى :

١- المحاربين . وهم الجنود أو الأشخاص الذين يشغلون مناصب في الشؤون العسكرية والذين يتولون واجبات عسكرية في زمن الحرب بموجب أنظمة وزارة الدفاع ، أو الذين يخوضون القتال داخل وخارج مملكة تايلاند ، أو الذين يشاركون في قمع الانتفاضات .

٢- عائلات المحاربين . والداه وزوجته وأطفاله إذا كان زواجه شرعياً .

٣- العسكريين المتقاعدين . وهم الضباط ، ضباط الصف ، الجنود الذين لهم الحق في تلقي راتباً تقاعدياً بموجب قانون التقاعد سواء أكانوا محاربين أم لم يكونوا ( الحايك ، ١٩٩٢ ) .

الإدارة . يأتي دخل المؤسسة بهدف توفير المعونة للمحاربين من الموارد التالية :

- ١- إعانة من وزارة الدفاع .
- ٢- المخصصات الحكومية في المناسبات المختلفة .
- ٣- فوائد رسوم المؤسسة ويأتي هذا الدخل من فوائد استثمار المؤسسة في أنواع متعددة من الأعمال مثل الاستثمار في البنوك ، التنقيب ، والتحريج ويشكل ذلك حوالي ٢٠% من الدخل الكلي .
- ٤- تحويلات من تبرعات أخرى .

## أسلوب رعاية شؤون المحاربين

تنقسم المساعدة التي توفرها مؤسسة المحاربين للمحاربين وعائلاتهم والجنود المتقاعدين على النحو التالي :

١- الخدمة المهنية . وفرت مؤسسة المحاربين تطوير وتوجيه مهني للمحاربين في مهن متعددة خاصة الزراعة بإقامة الاستيطان الزراعي ، إضافة إلى ذلك توفير الوظائف للمحاربين المؤهلين ويتم منح القروض والأموال لغاية الأعمال المهنية .

٢- الخدمة الاجتماعية لتحسين أحوال المحاربين . والتي تتمثل في بناء شقق للعجزة وعائلاتهم ، توفير الأعضاء الصناعية مجاناً ، تقديم الأموال أحياناً لمساعدة الجنود المتقاعدين عند تعرضهم إلى مشكلات و بنسب محدودة ، المساعدة في القضايا القانونية المتمثلة في الاستشارة وتقديم النصح ودفع بدل رسوم القضية عند الضرورة .

٣- الخدمات التعليمية . توفر مؤسسة المحاربين مساعدات في التعليم من المراحل الإلزامية والإعدادية حتى مستوى الجامعة .

٤- الخدمة الطبية . تمتلك مؤسسة المحاربين مستشفى يدعى مستشفى المحاربين الذي يقدم الخدمات العلاجية للمحاربين المرضى وعائلاتهم ، وإعادة تأهيل المحاربين العجزة ، أيضاً وفي حال تلقي أحد الأفراد المستحقين خدمات علاجية من مستشفيات أو مراكز صحية أخرى تكون المؤسسة مستعدة للدفع أو التعويض عن الرسوم التي دفعت ( الحايك ، ١٩٩٢ ) .

## اللجنة الإدارية

تقوم اللجنة الإدارية لمؤسسة فوجي بإدارة شؤون المؤسسة ، وتتألف هذه اللجنة من أعضاء يتم اختيارهم بحكم المنصب وهم :

- ١- رئيس اللجنة الإدارية وزير الدفاع .
- ٢- رئيس الأركان العامة للجيش الباكستاني - عضوا .
- ٣- مدير شؤون الأفراد للجيش الباكستاني - عضوا .
- ٤- مدير الإمداد والتجهيز للجيش الباكستاني .
- ٥- قائد الذخيرة العسكري .
- ٦- نائب رئيس أركان البحرية .
- ٧- نائب رئيس الأركان الجوية / سلاح الجو .

## الأعمال الخيرية

تشمل النشاطات الخيرية التي تقوم بها مؤسسة فوجي لمتفعيها ثلاثة ميادين وهي التعليم ، الطباعة ، التدريب وتعتبر مؤسسة فوجي أكبر تجمع خيري في الباكستان سيما وأنها تقوم بما يلي :

- ١- تصرف المنح الدراسية .
- ٢- تدير معاهد تعليمية .
- ٣- توفر المعالجة الطبية لمتفعيها .
- ٤- تعين المعوقين حركيا بالأطراف الصناعية .
- ٥- تدريب أزواج وبنات المتقاعدين على الخياطة والتطريز في مراكز التدريب المهني .
- ٦- تدريب المتقاعدين وأولادهم في مراكز التدريب الفنية ( محمد ، ٢٠٠٢ ) .

## ٢-٣ المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية للمتقاعدين العسكريين الأردنيين

### ٢-٣-١ نشأة المؤسسة وقانون التشكيل

نتيجة لزيادة أعداد المتقاعدين العسكريين الأردنيين وما واكب هذه الأعداد من مشكلات اقتصادية و اجتماعية ونفسية ، فان القوات المسلحة الأردنية ارتأت أن يبقى أفرادها على اتصال بالوطن ومؤسساته لذلك صدرت الإرادة الملكية السامية بتأسيس المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية للمتقاعدين العسكريين عام ١٩٧٤ م ، وجاء تأسيسها بهدف رعاية المتقاعدين العسكريين من حيث تنظيمهم ، ومتابعة أمورهم ، ورعاية شؤونهم ، وحل مشكلاتهم ، وإعدادهم وتأهيلهم ليتمكنوا من الإسهام في بناء مجتمعهم ، وتحسين أوضاعهم المعيشية ، وإيجاد فرص عمل لهؤلاء المتقاعدين سواء داخل المملكة أم خارجها .

### ٢٠٣٠٢ المنتسبون للمؤسسة

يبلغ عدد المتقاعدين العسكريين ( ١٣٥٠٠٠ ) متقاعد وقد انتسب للمؤسسة حتى نهاية عام ٢٠٠٢ م ( ٢٧٣١٤ ) متقاعدا بنسبة ( ٢٣ ، ٢٠ % ) و كما يلي :

١- الضباط ( ٦٥٦٢ ) .

٢- الرتب الأخرى ( ٢٠٧٥٢ ) .

الجدول رقم (١) يبين توزيع المنتسبين للمؤسسة حسب المحافظات .

عمل منهم في المؤسسة ( ١٥٩٤ ) متقاعدا موزعين على محافظات المملكة كما هو

مبين في الجدول رقم (٢) ، ( مؤسسة المتقاعدين ، ٢٠٠٢ ) .

## الجدول رقم ( ١ )

توزيع المنتسبين للمؤسسة حسب المحافظات

المحافظة	العدد
محافظة العاصمة	٦٥٣٦
محافظة البلقاء	١٣٢١
محافظة الكرك	٢١٦٤
محافظة الزرقاء	٣٢٥١
محافظة مادبا	١٤٤٣
محافظة اربد	٦٤٣٩
محافظة عجلون	١١٣١
محافظة معان	٧٤٧
محافظة جرش	٩٩٧
محافظة الطفيلة	١٠٠٤
محافظة المفرق	١٩٣٢
محافظة العقبة	٣٤٩
المجموع	٢٧٣١٤

يتبين من الجدول رقم (١) أن غالبية المنتسبين من محافظة العاصمة ثم محافظة اربد ، فالزرقاء ويتدرج تنازليا حتى أقلها في محافظة العقبة ، وهذا يعود للكثافة السكانية للمحافظات بالإضافة إلى تركيز معظم الصناعات والقطاعات التجارية في العاصمة عمان .

## الجدول رقم ( ٢ )

توزيع العاملين في المؤسسة حسب المحافظات

المحافظة	العدد
محافظة العاصمة	٦٤٨
محافظة البلقاء	٧٣
محافظة الكرك	٧٢
محافظة الزرقاء	١٧٠
محافظة مادبا	٣٧
محافظة اربد	٢٣٢
محافظة عجلون	١٤
محافظة معان	٧٩
محافظة جرش	١٥
محافظة الطفيلة	١٣٠
محافظة المفرق	٤٥
محافظة العقبة	٧٩
المجموع	١٥٩٤

يتبين من الجدول رقم (٢) أن معظم العاملين هم من العاصمة عمان ثم محافظة اربد ثم الزرقاء ثم تقل تدريجياً لتصل إلى محافظة عجلون ، ويعود سبب ارتفاع أعداد العاملين من العاصمة لتركيز المصانع والقطاعات التجارية فيها وقربها من أماكن سكنهم مما يخفف عليهم تكاليف التنقل والحركة من وإلى أماكن عملهم .

## ٢-٣-٣ التنظيم الإداري والهيكلي

التنظيم الإداري . ترتبط المؤسسة برئيس الوزراء مباشرة وتمتع بالاستقلال المالي

والإداري وتدار من قبل :

١- المجلس الأعلى ويتكون من :

الرئيس : رئيس الوزراء

الأعضاء : وزير الدفاع

رئيس هيئة الأركان المشتركة

مدير الأمن العام

مدير المخابرات العامة

مدير الدفاع المدني

المدير العام

ثلاثة أشخاص من ذوي الخبرة والاختصاص في الشؤون المالية والاقتصادية يختارهم رئيس الوزراء لمدة سنتين قابلة للتجديد .

٢- المجلس التنفيذي ويتكون من :

الرئيس : المدير العام للمؤسسة

الأعضاء : الأمناء العامين للوزارات التالية :

وزارة المالية ، وزارة الصناعة والتجارة ، وزارة التنمية الاجتماعية ، وزارة

الزراعة ، وزارة الأشغال العامة والإسكان .

أحد نواب محافظ البنك المركزي يسميه المحافظ .

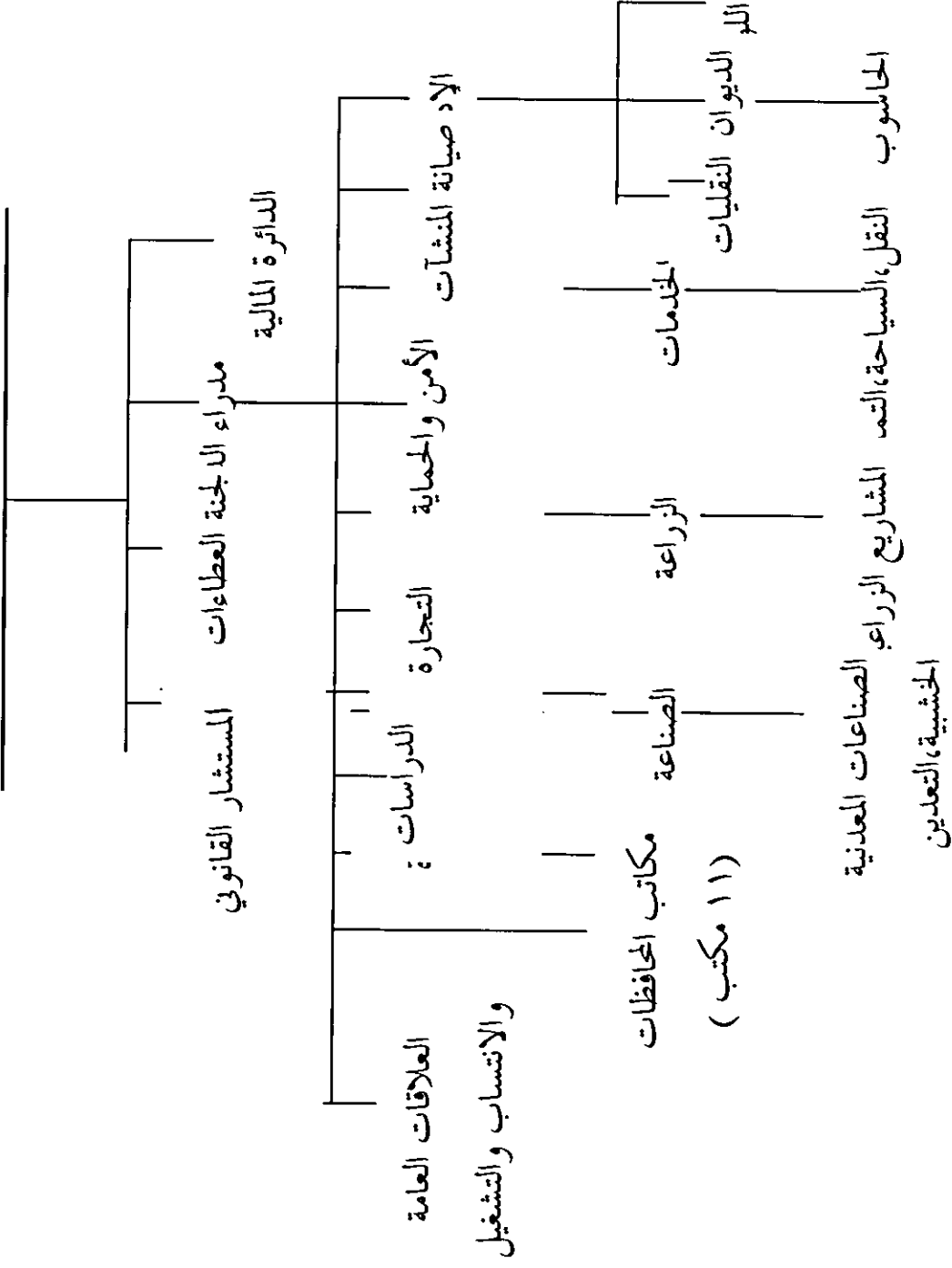
ممثل عن الدائرة المالية في القوات المسلحة الأردنية يسميه مديرها .

خمسة أعضاء من المتقاعدين العسكريين . شخصين من ذوي الكفاءة العالية

في الإدارة والاقتصاد أو الهندسة أو المحاسبة من القطاع الخاص .



## رئيس المجلس التنفيذي/المدير التنفيذي



"التنظيم الهيكلي للمؤسسة"

## ٤٠٣٠٢ المهام والواجبات المناطة بالمؤسسة

- ١- تنظيم الأعضاء وإعدادهم للأعمال الحرفية والإدارية .
- ٢- توجيه القوى البشرية القادرة من الأعضاء وتشغيلها في مشاريع الأعمال المنتجة ومشاريع التطوير الاقتصادي .
- ٣- ممارسة أي نشاط اقتصادي سواء كان صناعيا أو تجاريا أو زراعيا أو سياحيا أو صحيا داخل المملكة وخارجها بما في ذلك تمثيل الشركات المحلية والأجنبية بجميع أنواعها ، وتقوم بممارسة هذه الأعمال على أسس تجارية .
- ٤- تأهيل الأعضاء ضمن برامج تدريبية للمتطلبات المهنية التي تحتاجها المؤسسة في تنفيذ مشاريعها .
- ٥- توفير فرص العمل للأعضاء وأبنائهم داخل المملكة وخارجها بالتعاون والتنسيق مع الجهات المعنية على إن تكون الأولوية في التعيين في المؤسسة للأعضاء وأبنائهم وفقا للتعليمات التي يصدرها المجلس الأعلى ( مؤسسة المتقاعدين ، ٢٠٠٢ ) .

## ٥-٣-٢ الخدمات التي تقدمها المؤسسة

- ١- إيجاد فرص عمل للمتقاعدين العسكريين أو أبنائهم داخل المملكة أو خارجها لتحسين أوضاعهم المعيشية والاجتماعية ، حيث يعمل في مشاريع المؤسسة ١٥٩٤ متقاعدا .
- ٢- إيفاد عدد من المتقاعدين العسكريين للحج سنويا ضمن بعثة الحج العسكرية حسب أقدمية اشتراكهم في المؤسسة وبمعدل ٥٠ فردا ، ويبلغ عدد المستفيدين ١٢٠٠ متقاعدا لغاية عام ٢٠٠٢ .

- ٣- تأمين الأثاث ومواد البناء ( الخشب والحداة والألمنيوم ) وتعبئة وصيانة طفايات الحريق بأقساط مريحة .
- ٤- تمويل شراء السيارات وتأمين طبع مكاتب التاكسي بالتعاون مع البنك العربي الإسلامي الدولي ، حيث استفاد من هذه الطبع ١٦ متقاعد .
- ٥- دورات التدريب المهني والتأهيل في تكنولوجيا المعلومات ( دورات لغة إنجليزية ، دورات كمبيوتر تأسيسية ، تقديمية ، وصيانة ) ، وبلغ عدد المستفيدين ١٩٧٨ متقاعد .
- ٦- المساعدة في تأمين قروض للراغبين من الدوائر ذات الصلة .
- ٧- توزيع المساعدات والهبات الواردة من المؤسسات الخيرية الدولية على الأعضاء المحتاجين .
- ٨- مساعدة الأعضاء لدى الجهات الرسمية والخاصة لتسيير شؤونهم ومطالبهم ضمن الإمكانيات المتاحة .
- ٩- دعوة قسم من الأعضاء للاشتراك في الاحتفالات الرسمية .

### ٢-٣-٦ الموارد المالية للمؤسسة

يبلغ رأس مال المؤسسة ١٨٦٠٠٠٠٠ دينار أردني ، وتعتمد المؤسسة على الموارد المالية التالية :

- ١- الأرباح والفوائد الصافية لمشاريع المؤسسة بما في ذلك وارداتها من الأبحاث والدراسات التي تقوم بها لحساب الغير .
- ٢- القروض والمساعدات والهبات والتبرعات التي تقدمها الحكومة للمؤسسة أو ترد إليها من أي مصدر آخر .
- ٣- المبالغ المتأتية من مصادر التمويل المحلية والعربية والأجنبية التي توافق عليها الحكومة .

- ٤- ريع أموال المؤسسة المنقولة وغير المنقولة .  
 ٥- اشتراكات الأعضاء والذين يبلغ عددهم ٢٧٣١٤ عضوا ( مؤسسة المتقاعدين ، ٢٠٠٢ ) .

### ٢-٣-٧ مشاريع المؤسسة

تدير المؤسسة عدة مشاريع يمكن إجمالها بما يلي :

#### ١- المشاريع الزراعية :

أ- مزرعة الأبقار الحلوب في منطقة الخالدية . تم تأسيسها من قبل وزارة الزراعة في منطقة الضليل ، على أرض مساحتها ٩٧ دونما ، تم استئجار المزرعة من قبل المؤسسة عام ١٩٨٤م لتقوم المؤسسة بإدارتها واستغلالها ، واستطاعت المؤسسة إنجاح هذا المشروع بتطويره وتحديث الآليات والأجهزة المستخدمة ، قدرة المزرعة الاستيعابية ٥٣٩ رأسا من البقر العالي الإنتاج ، تقدر الطاقة الإنتاجية للمزرعة من الحليب ١١١ طن شهريا ، ويعمل في المزرعة ٢٦ متقاعدا .

ب- مزرعة الخالدية للدجاج البياض . أنشئت المزرعة عام ١٩٩٢م في منطقة الخالدية ضمن مساحة الأرض المقام عليها مزرعة الأبقار ، قدرة المزرعة الاستيعابية ٣٠٩٤٣ طيرا ، تقدر الطاقة الإنتاجية للمزرعة من البيض شهريا ٤٤٨٩٥٠ بيضة ، ويعمل في المزرعة ١٣ متقاعدا .

ج- مزرعة الكرامة للدجاج البياض . تأسست المزرعة عام ١٩٧٧م ، وهي مقامة على أرض مساحتها ١٧ دونما في منطقة البقعة ، قدرة المزرعة الاستيعابية

٣٠٧٨٨ طيرا ، تقدر الطاقة الإنتاجية للمزرعة من البيض شهريا بنصف مليون بيضة ، يعمل في المزرعة ١٨ متقاعدا .

د- مزرعة المنشية للحمضيات وإنتاج العسل ( الأغوار الشمالية ) . تبلغ مساحة المزرعة ٧٣ دونما ، وهي مستأجرة من الجمعية الخيرية للقوات المسلحة الأردنية ، تحتوي المزرعة على ٢٥٠٠ شجرة مختلفة من الحمضيات و ١١٠ خلية نحل ، يعمل في المزرعة ٤ متقاعدين .

## ٢- المشاريع التجارية :

أ- مكتب شحن وتكسي مطار الملكة علياء الدولي . تتولى المؤسسة الإدارة والإشراف على هذا المكتب ، وتنظيم نقل المغادرين والقادمين من خلال تخصيص عدد من سيارات الصالون الصغيرة لهذه الغاية ، حصة المؤسسة من هذه السيارات (٧) سيارات .

ب- مشغل صيانة وتعبئة طفايات الحريق . يعمل هذا المصنع على تعبئة وصيانة جميع أنواع طفايات الحريق ، والتعامل مع المؤسسات العامة لتأمين أجهزة السلامة العامة .

ج- مشروع التأمين . تدير المؤسسة فرعا للتأمين مسجلا ضمن الاتحاد الأردني لشركات التأمين ، يتم من خلاله تأمين كافة العمالة المصرية الوافدة تأميناً إلزامياً ضد الحوادث بالتنسيق مع السفارة المصرية في العاصمة عمان .

د- مشروع الحافلات . تملك المؤسسة عدداً من الحافلات الكبيرة والمتوسطة تعمل على خطوط المملكة و على خطوط معسكرات الزرقاء .

٥- تقدم المؤسسة بالتنسيق مع القيادة العامة للقوات المسلحة الأردنية الخدمات التي يحتاجها المشاركون بالتمارين العسكرية من الدول الصديقة والأجنبية من وسائل نقل ، معدات ، طعام .

و- تسويق المواد الكهربائية والأثاث والهواتف والمركبات على المتقاعدين أو العاملين العسكريين بالتقسيم المريح عن طريق مكاتبها في المحافظات ، دخول العطاءات العامة والخاصة منفردة أو بالمشاركة مع الشركات الأردنية أو الأجنبية .

### ٣- المشاريع الصناعية :

الجمع المهني . يقع في المبنى الرئيسي للإدارة العامة ، يغطي الجمع حاجة مشاريع المؤسسة الإنشائية وأعمال الصيانة والترميم للأثاث والأبنية للمتقاعدين والعاملين العسكريين ، وهو نواة لمشاغل مهنية متخصصة من حيث التشغيل أو التدريب في المستقبل ، ويشتمل الجمع على منجرة متكاملة ، محددة حديثة ، مشغل ألنيوم ، ويعمل في الجمع ١٦ متقاعدا .

### ٤- المشاريع الأمنية :

تم تشكيل دائرة الأمن والحماية في المؤسسة لتتولى حراسة وحماية مؤسسات عامة وخاصة ، ومن هذه المؤسسات : بنك الإسكان ، شركة الفوسفات ، سلطة المصادر الطبيعية ، سلطة الكهرباء ، مؤسسة المناطق الحرة ، مصفاة البترول ، شركة الاتصالات الأردنية ، والمركز الثقافي الملكي ، ويعمل في هذا المشروع ١٣٩٢ متقاعدا .

### ٥- المشاريع الاجتماعية :

في المجال الاجتماعي والترفيهي واستغلال الوقت قامت المؤسسة بالمشاريع التالية :

أ- مكاتب و نوادي للضباط المتقاعدين . تم فتح مكاتب للمؤسسة في كافة محافظات المملكة لتكون حلقة وصل بين المؤسسة والمتقاعدين في مناطق سكنهم والتعرف على مشكلاتهم ، أما نوادي المتقاعدين فهي في عمان ، اربد و السلط .

ب- الحج . تقوم المؤسسة بإيفاد عدد من المتقاعدين العسكريين للحج سنويا ضمن بعثة الحج العسكرية حسب أقدمية اشتراكهم في المؤسسة وبمعدل ٥٠ فردا .

ج- تسعى المؤسسة للاتصال بالمؤسسات العربية والعالمية المشابهة لها والتي تقيم اتحادات للمتقاعدين العسكريين ، وتعتبر المؤسسة عضوا في الاتحاد العربي لجمعيات المحاربين القدماء وضحايا الحرب العربية والتي مقرها القاهرة ، وعضوا في الاتحاد العالمي للمحاربين القدماء والتي تضم في عضويتها اكثر من ٦٥ دولة ومقرها الحالي في فرنسا ، ويسعى هذا الاتحاد إلى إرساء السلام والتعاون الدولي بين جميع أعضاء الاتحاد ( مؤسسة المتقاعدين ، ٢٠٠٢ ) .

## ٤-٢ خاتمة وتعقيب

تضمن هذا الفصل در اسه لمؤسسات المتقاعدين العسكريين في بعض الدول العربية والأجنبية أهمها : جمعية المحاربين القدامى وضحايا الحرب المصرية ، إدارة شؤون الشهداء والأسرى والمفقودين وجرحى الحرب الليبية ، جمعية المحاربين القدماء وضحايا الحرب العراقية ، مؤسسة المتقاعدين العسكريين تايوان ، مؤسسة المحاربين في تايلاند ، ومؤسسة فوجي الباكستانية ، فقد وجدت هذه المؤسسات لخدمة المتقاعدين العسكريين وعائلاتهم ، وأسر الشهداء ، والمفقودين والمصابين والمعوقين الذين نسبة عجزهم تزيد عن ٥٠% .

يمكن إجمال ما تقدمه هذه المؤسسات من خدمات لمنتسبيها في أمور عدة أهمها :

- ١- الإعفاءات المالية للمصابين والمعوقين وأسر الشهداء .
  - ٢- تخفيض أجور النقل والسفر على متن الخطوط الجوية ووسائل المواصلات العامة .
  - ٣- المساعدة في امتلاك سكن مناسب أو قطعة أرض سكنية .
  - ٤- الاشتراك في الرحلات الدينية والسياحية والترفيهية .
  - ٥- تقديم كافة التسهيلات للأعضاء ضمن الدوائر الحكومية والمؤسسات الخاصة .
  - ٦- تأهيل المعوقين والمصابين بدنيا ونفسيا لممارسة الحياة العادية .
- إن قانون مؤسسة المتقاعدين العسكريين الأردنيين لا يسمح بالانتساب لهذه المؤسسة إلا للمتقاعدين العسكريين الذين أحيلوا على التقاعد بموجب قانون التقاعد العسكري ، وقد تجاهل بذلك المعاقين والمصابين وأسر الشهداء والمفقودين والأسرى ، وان الخدمات التي تقدمها هذه المؤسسة محدودة مقارنة بما تقدمه المؤسسات الشبيهة في الدول الأخرى لأعضائها .



## الفصل الثالث

### إجراءات الدراسة الميدانية

- ١-٣ منهج الدراسة
- ٢-٣ مجتمع الدراسة
- ٣-٣ عينة الدراسة
- ٤-٣ صعوبات الدراسة
- ٥-٣ مصادر الدراسة
- ٦-٣ أداة الدراسة
- ٧-٣ صدق الأداة وثباتها
- ٨-٣ المعالجة الإحصائية

### ٣-١ منهج الدراسة

تم استخدام المسح الاجتماعي بطريقة العينة باعتباره الأكثر ملائمة لتحقيق أهداف الدراسة، وكونه يناسب موضوع الدراسة، كما استخدمت الاستبانة التي وزعت على أفراد عينة الدراسة كأداة رئيسية لجمع المعلومات .

### ٣-٢ مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع منتسبي المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية للمتقاعدين العسكريين الأردنيين، حيث بلغ عددهم ( ٢٧٣١٤ ) متقاعدا منتسبا للمؤسسة حتى نهاية عام ٢٠٠٢ م .

ومن الجدير بالذكر أن المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية للمتقاعدين العسكريين الأردنيين تتوفر لديها سجلات كاملة و شاملة لجميع أفراد مجتمع الدراسة، بالإضافة إلى وجود عناوين واضحة لهم. وقد سهل ذلك على الباحث تحديد و اختيار عينة الدراسة .

### ٣-٣ عينة الدراسة

نظرا لاتساع توزيع مجتمع الدراسة جغرافيا، فقد تم استخدام اسلوب العينة العشوائية المنتظمة من سجلات المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية للمتقاعدين العسكريين بحيث شملت المناطق الجغرافية المختلفة، بلغ حجم عينة الدراسة ( ٥٠٠ ) حالة ما نسبته ٨٣, ١ % من مجتمع الدراسة، حيث بلغت نسبة الإرجاع ١٠٠% .

### ٣-٤ صعوبات الدراسة

اعترضت هذه الدراسة عدة صعوبات منها :

١- عدم توفر دراسات علمية عربية حول موضوع الدراسة ، ولذا فقد جاءت هذه الدراسة الأولى من نوعها لتقويم خدمات المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية للمتقاعدين العسكريين الأردنيين.

٢- اتساع المجال الجغرافي للدراسة حيث شملت محافظات المملكة مما أدى إلى صعوبة الوصول لبعض القرى النائية في المملكة حيث عينة الدراسة ، مما حدى بالباحث إلى مراجعة مديري مكاتب المؤسسة الموجودين في المحافظات بالإضافة إلى الاتصال عن طريق الهاتف أو الاتصال الشخصي .

٣- تردد بعض أفراد عينة الدراسة في الإجابة ، مما أعطى البحث فترة زمنية ليست قصيرة ليتسنى إقناعهم بأغراض الدراسة ، ولطمأنتهم بسرية البيانات وعدم ذكر أسمائهم بأي حال من الأحوال ، حيث استغرق توزيع وجمع الاستبانات من ٩ كانون الثاني ولغاية ٢٥ نيسان ٢٠٠٣ م .

### ٣-٥ مصادر البيانات

في هذه الدراسة تم الاعتماد على عدد متنوع من مصادر البيانات تخدم أهداف التحليل من جهة ، وتعطي منهجية الدراسة قوة وملاءمة .

وإن استخدام أكثر من طريقة من طرق القياس تقلل من فرص التحيز أو الخطأ العشوائي ، لذلك تم استخدام الأدوات التالية في جمع البيانات :

- ١- السجلات والوثائق والإحصاءات الرسمية الموجودة والمتوفرة في المؤسسة .
- ٢- الاستبانة الموجهة لمنتسبي المؤسسة .
- ٣- المقابلات مع المديرين في المؤسسة .

## ٣-٦ أداة الدراسة

بالرجوع إلى الأدبيات السابقة ذات الصلة بالموضوع وتحقيقاً لأهداف وتساؤلات الدراسة فقد تم تصميم استبانة خاصة لتقويم مدى كفاءة الخدمات التي تقدمها المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية للمتقاعدين العسكريين بحيث تم تقسيمها إلى :

- ١- الخصائص الاقتصادية الاجتماعية والديموغرافية .
  - ٢- مدى الاستفادة من الخدمات التي تقدمها المؤسسة لمنتسبيها ومدى نجاح المؤسسة في تسويق نفسها إعلامياً .
  - ٣- مدى قناعة منتسبي المؤسسة بكفاءتها .
  - ٤- مقياس كفاءة خدمات المؤسسة ويقسم :-
    - أ- مقياس كفاءة خدمات المؤسسة من الناحية الاجتماعية .
    - ب- مقياس كفاءة خدمات المؤسسة من الناحية الاقتصادية والإدارية .
    - ج- مقياس كفاءة خدمات المؤسسة من ناحية إيجاد فرص العمل .
    - د- مقياس كفاءة خدمات المؤسسة من ناحية الأهداف والتنظيم والقانون والتعليمات .
- بحيث كانت تأخذ الإجابات على فقرات المقياس ( دائما ، غالبا ، أحيانا ، نادرا ، أبدا ) ويقابلها رقما ( ٥ ، ٤ ، ٣ ، ٢ ، ١ ) على التوالي باستثناء الفقرات السلبية ( ٤٢ ، ٤٥ ، ٤٧ ، ٤٨ ، ٥٠ ، ٥٢ ، ٥٣ ) بحيث يقابلها رقما ( ١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥ ) (أنظر ملحق رقم ٢) .

## ٧-٣ صدق الأداة وثباتها

ومن أجل قياس مدى الصدق الظاهري للاستبانة تم عرضها على عدد من الأساتذة المختصين ممن تتوافر لديهم الخبرة في موضوع الدراسة لإبداء الملاحظات حول مدى صلاحيتها للأغراض التي أعدت لها ، وبالفعل فقد دونوا بعض الملاحظات التي تم الأخذ بها حيث أعدت الاستبانة بشكلها النهائي .

ولاختبار ثبات أداة الدراسة تم إجراء اختبار قبلي على ( ٤٠ ) منتسبا وإعادة الاختبار عليهم نفسهم بفاصل فترة زمنية ( أسبوعان ) ، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين الاختبارين ( القبلي والبعدي ) فكانت قيمته ( ٠.٩٣ ) مما يشير لثبات الأداة ، أم لاختبار مدى اتساق فقرات الاستبانة فقد تم استخدام معامل الاتساق الداخلي ( الفاكرونباخ ) حيث بلغت قيمته ( ٠.٨٨ ) وتدل قيم هذا الاختبار على وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي لبنود الاستبانة .

## ٨-٣ المعالجة الإحصائية

تحقيقاً لأهداف الدراسة فقد تم استخدام الأساليب الإحصائية البسيطة من نسب وتكرارات ومتوسطات حسابية وانحرافات معيارية ، كما استخدم الأسلوب الإحصائي المتقدم اختبار (ف) ( F -test ) .

و قد تم إدخال البيانات وتحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي ( SPSS ) .

## الفصل الرابع

### تحليل البيانات وتفسيرها

١-٤ مقدمة

٢-٤ الخصائص الاجتماعية والاقتصادية لأفراد العينة

٣-٤ تحليل النتائج

## ٤-١ مقدمة

يتضمن هذا الفصل عرضاً للخصائص الاجتماعية والاقتصادية لأفراد العينة وكذلك مناقشة النتائج التي أسفرت عنها الدراسة ، والعوامل التي ربما تفسر هذه النتائج في ضوء تساؤلات الدراسة ، التي هدفت إلى محاولة تقييم الخدمات التي تقدمها المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية للمتقاعدين العسكريين الأردنيين من وجهة نظر منتسبيها .

## ٤-٢ الخصائص الاجتماعية والاقتصادية لأفراد العينة :

## الجدول رقم (٣)

## توزيع أفراد العينة وفقاً للحالة الاجتماعية

النسبة المئوية	العدد	الحالة الاجتماعية
١,٢	٦	أعزب
٩٨,٠	٤٩٠	متزوج
٠,٨	٤	أرمل
١٠٠	٥٠٠	المجموع

يتبين لنا من الجدول رقم (٣) أن غالبية أفراد العينة ونسبتهم (٩٨%) متزوجون ، وفي المقابل تقل النسبة لتصل إلى (٨%) في حالة أرمل وبالرجوع إلى اختبار كأي تربيع تبين أنها تساوي ٩٢٩,٥ وهي عند درجة حرية (٢) ونسبة احتمال ٠,١٥ (٧,٨٢٤) ، وعند نسبة احتمال ٠,٠١ (٩,٢١٠) أي أنها دالة إحصائياً ، وأن هنالك فروق جوهرية بين التكرارات وهذا يدل على أن الغالبية العظمى من أفراد العينة هم من أرباب الأسر .

الجدول رقم (٤)  
توزيع أفراد العينة وفقاً للعمر الحالي

النسبة المئوية	العدد	فئات العمر
٢٥,٢	١٢٦	أقل من ٤٠ سنة
٤٣,٦	٢١٨	٤٠ أقل من ٥٠
٢٣,٨	١١٩	٥٠ أقل من ٦٠
٧,٤	٣٧	٦٠ سنة فما فوق
١٠٠	٥٠٠	المجموع

نلاحظ من نتائج الجدول رقم (٤) أن غالبية أفراد العينة تتركز أعمارهم في الفئة من (٤٠ أقل من ٥٠) ونسبتهم (٤٣,٦ %) ، وفي المقابل تقل في الفئة (٦٠ فما فوق) لتصل إلى نسبة (٧,٤ %) ويلاحظ أن أعمار غالبية الفئة دون سن الخمسين ونسبتهم (٦٨,٨ %) وأن المتوسط الحسابي لأعمار أفراد العينة يساوي ٤٦,٣٤ سنة ، وهذا دليل على أن غالبية أفراد العينة هم في سن الشباب ولم يصلوا بعد سن التقاعد المعمول به في نظام الخدمة المدنية .



## الجدول رقم (٥)

توزيع أفراد العينة وفقا للعمر عند التقاعد

النسبة المئوية	العدد	العمر عند التقاعد
٦٣,٨	٣١٩	٣٠ أقل من ٤٠ سنة
٣٢,٨	١٦٤	٤٠ أقل من ٥٠ سنة
٣,٤	١٧	٥٠ أقل من ٦٠ سنة
١٠٠	٥٠٠	المجموع

يتبين من نتائج الجدول رقم (٥) أن غالبية أفراد العينة عند تقاعدهم تتراوح أعمارهم في الفئة ( ٣٠ - ٣٩ ) حيث بلغت نسبتهم ( ٦٨,٨ % ) ، وفي المقابل تقل النسبة حتى تصل إلى فئة ( ٥٠ - ٥٩ ) لتصبح النسبة ( ٣,٤ % ) ، وأن المتوسط الحسابي للعمر عند التقاعد يساوي ٣٨,٩٦ سنة وهذا يبين لنا أن المتقاعد في هذه السن يستطيع الالتحاق بعمل آخر ، إذا ما أخذ العمر معيارا للعمل .

## الجدول رقم (٦)

توزيع أفراد العينة وفقا لسنوات الخدمة

النسبة المئوية	العدد	سنوات الخدمة
٥,٠	٢٥	أقل من ١٦ سنة
٥٢,٠	٢٦٠	١٦ أقل من ٢٠
٢٦,٠	١٣٠	٢٠ أقل من ٢٤
١١,٨	٥٩	٢٤ أقل من ٢٨
٥,٢	٢٦	٢٨ سنة فما فوق
١٠٠	٥٠٠	المجموع

نلاحظ من نتائج الجدول رقم ( ٦ ) أن غالبية أفراد العينة تتراوح خدمتهم بين ( ١٦ أقل من ٢٠ ) سنة حيث يشكلون نسبة ( ٥٢ ,٠ % ) ، وفي المقابل تقل هذه النسبة لتصل إلى الفئة ( أقل من ١٦ ) لتصبح ( ٥ % ) وأن المتوسط الحسابي لمدة خدمة الفرد ٢٠ ,٤١ سنة ، وهذا يعني أن الالتحاق بالجنديّة يتم مبكراً من العمر بالتالي يترتب على ذلك تقاعدهم في سن مبكر رغم مدة خدمتهم .

### الجدول رقم (٧) توزيع أفراد العينة وفقاً للمستوى التعليمي

النسبة المئوية	العدد	المستوى التعليمي
١٣,٤	٦٧	ابتدائي
٣٦,٢	١٨١	إعدادي
٣٠,٢	١٥١	ثانوي
١٠,٦	٥٣	دبلوم
١,٦	٤٨	بكالوريوس فأعلى
١٠٠	٥٠٠	المجموع

يتبين من نتائج الجدول رقم ( ٧ ) أن غالبية أفراد العينة من ذوي المستوى التعليمي الإعدادي ، إذ بلغت النسبة ( ٣٦ ,٢ % ) وفي المقابل تقل نسبة درجة البكالوريوس فأعلى لتصل ما نسبته ( ١ ,٦ % ) .  
وتعني هذه النسبة حرص القوات المسلحة الأردنية على إبقاء المؤهلين علمياً بغية الاستفادة من مؤهلاتهم ، وعلى حرصها على استيعاب أكبر عدد منهم لمواكبة تطورات العصر كأولوية من أهم أولويات قواتنا المسلحة .

الجدول رقم (٨)  
توزيع أفراد العينة وفقا للرتبة العسكرية

النسبة المئوية	العدد	الرتبة العسكرية عند التقاعد
٣٦,٢	١٨١	ضباط
٦٣,٨	٣١٩	رتب أخرى
١٠٠	٥٠٠	المجموع

نلاحظ من نتائج الجدول رقم (٨) أن غالبية المنتسبين هم من الرتب الأخرى إذ بلغت نسبتهم (٦٣,٨%) ، وفي المقابل تقل نسبة الضباط لتصل إلى (٣٦,٢%) وهذا معروف في كافة جيوش العالم بأن نسبة الرتب الأخرى أعلى من نسبة الضباط وبالرجوع إلى اختبار كآي تربيع التجريبية فإنها تساوي ٣٧,٥٣٨ وهي تزيد عن قيمة كآي تربيع عند درجة حرية (١) ونسبة احتمال ٠,٠٥ (٣,٨٤١) وبنسبة احتمال ٠,٠١ (٦,٦٣٥) أي أنها دالة احصائيا مما يؤكد أن الغالبية العظمى للرتب العسكرية عند التقاعد هم من الرتب الأخرى .

الجدول رقم (٩)  
توزيع أفراد العينة وفقا لعدد أفراد الأسرة

عدد أفراد الأسرة	العدد	النسبة المئوية
٣ — ١	٣٨	٧,٦
٧ — ٤	٢٣٧	٤٧,٤
١١ — ٨	١٨٧	٣٧,٤
١٢ فأكثر	٣٨	٧,٦
المجموع	٥٠٠	١٠٠

يتبين من نتائج الجدول رقم (٩) بأن ما يقارب من نصف أفراد العينة (٤٧,٤ %) يتراوح عدد أفراد أسرهم ما بين (٤ - ٧) أفراد ، وكذلك الأسر التي عدد أفرادها (٨ - ١١) تشكل أكثر من ثلث العينة وبلغت نسبتهم (٣٧,٤ %) ، في حين شكلت نسبة الذين يبلغ عدد أفراد أسرهم (١٢ فأكثر) ما نسبته (٧,٦ %) وتعكس هذه النسبة حجم الإنفاق الكبير الذي يقع على أفراد العينة ، كما يعكس مقدار العبء الكبير الذي يتحمله رب الأسرة من أجل توفير متطلباتها وباحتساب حجم الأسرة لجميع أفراد العينة اتضح أن المتوسط الحسابي لعدد أفراد الأسرة (٧,٨) فردا أي حوالي (٨) أفراد وهذا يؤكد التفسير السابق .

## الجدول رقم (١٠)

توزيع أفراد العينة وفقا للراتب الإجمالي قبل التقاعد

النسبة المئوية	العدد	الراتب قبل التقاعد
١٨,٦	٩٣	أقل من ١٥٠ دينارا
٤٥,٨	٢٢٩	١٥٠ أقل من ٢٠٠
١٨,٦	٩٣	٢٠٠ أقل من ٢٥٠
٤,٨	٢٤	٢٥٠ أقل من ٣٠٠
١٢,٢	٦١	٣٠٠ دينار فأكثر
١٠٠	٥٠٠	المجموع

نلاحظ من نتائج الجدول رقم ( ١٠ ) أن غالبية رواتب أفراد العينة قبل التقاعد تقع ضمن فئة الدخل الشهري ( ١٥٠ أقل من ٢٠٠ ) إذ بلغت نسبتهم ( ٤٥,٨ % ) بينما تقل النسبة لتصل إلى ( ٤,٨ % ) في فئة ( ٢٥٠ أقل من ٣٠٠ ) .

## الجدول رقم (١١)

توزيع أفراد العينة وفق الراتب التقاعدي الحالي بالدينار

النسبة المئوية	العدد	الراتب التقاعدي الحالي
٢٢,٨	١١٤	أقل من ١٥٠ دينار
٥٥,٤	٢٧٧	١٥٠ أقل من ٢٠٠
٨,٨	٤٤	٢٠٠ أقل من ٢٥٠
٤,٦	٢٣	٢٥٠ أقل من ٣٠٠
٨,٤	٤٢	٣٠٠ دينار فأكثر
١٠٠	٥٠٠	المجموع

يتبين من نتائج الجدول رقم ( ١١ ) أن غالبية رواتب أفراد العينة تقع ضمن فئة الراتب التقاعدي ( ١٥٠ أقل من ٢٠٠ ) دينار ، إذ بلغت نسبتهم ( ٥٥ ,٤ % ) بينما تقل النسبة لتصل إلى فئة ( ٢٥٠ أقل من ٣٠٠ ) دينار وبلغت ( ٤ ,٦ % ) . وهذا يعطي مؤشرا على أن الراتب التقاعدي الحالي تقريبا مساوي للراتب خلال الخدمة .

## الجدول رقم (١٢)

توزيع أفراد العينة وفقا للدخل الشهري للأسرة

النسبة المئوية	العدد	إجمالي دخل الأسرة
١٥,٠	٧٥	أقل من ١٥٠ دينار
٣٤,٤	١٧٢	١٥٠ أقل من ٢٠٠
١٣,٤	٦٧	٢٠٠ أقل من ٢٥٠
١١,٦	٥٨	٢٥٠ أقل من ٣٠٠
٢٥,٦	١٢٨	٣٠٠ دينار فأكثر
١٠٠	٥٠٠	المجموع

نلاحظ من الجدول رقم (١٢) أن غالبية إجمالي دخل الأسرة لأفراد العينة تقع ضمن فئة (١٥٠ أقل من ٢٠٠) دينار، إذ بلغت نسبتهم (٣٤,٤ %)، بينما تقل النسبة لتصل إلى (١٥ %) للفئة (أقل من ١٥٠) دينار.

## ٣-٤ تحليل النتائج وتفسيرها :

يتناول تحليل نتائج الدراسة مجموعة الموضوعات التالية والتي تحاول الإجابة عن

تساؤلاتها الرئيسية على النحو التالي :

أولا : - مناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة عن التساؤل الأول ( ما مدى استفادة منتسبي المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية من المواد الاستهلاكية والاستثمارية التي تقدمها ؟ ) .

## الجدول رقم (١٣)

توزيع إجابات أفراد العينة على الفقرات المتعلقة بالاستفادة من المواد المتوفرة في المؤسسة

لا		نعم		الفقرة
النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	
٢٨,٦	١٤٣	٧١,٤	٣٥٧	الاستفادة من المواد والأجهزة الكهربائية
٦٧,٦	٣٣٨	٣٢,٤	١٦٢	الاستفادة من الأثاث
٩٩,٢	٤٩٦	٠,٨	٤	الحصول على مكتب تكسي

يتبين من نتائج الجدول رقم ( ١٣ ) أن غالبية الإجابات لأفراد العينة في ( الاستفادة من المواد والأجهزة الكهربائية ) قد بلغت ( ٧١ ,٤ % ) عند الإجابة بـ ( نعم ) ، أما في ما يتعلق ( الاستفادة من الأثاث ) فقد كانت نسبة الإجابة بـ ( نعم ) ( ٣٢ ,٤ % ) ، وفي المقابل تقل النسبة في الحصول على ( مكتب تكسي ) لتصل إجاباتهم بـ ( نعم ) إلى ( ٠ ,٨ % ) .



ثانيا : - فيما يتعلق بإجابة السؤال الثاني من تساؤلات الدراسة وهو ( ما مدى توفر المعلومات عن المؤسسة وطرق التسويق الإعلامي لها ؟ ) .

### الجدول رقم (١٤)

توزيع إجابات أفراد العينة على الفقرات المتعلقة بتسويق المؤسسة إعلاميا

لا		نعم		الفقرة
النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	
٣٧,٢	١٨٦	٦٢,٨	٣١٤	هل لديك معلومات عن خدمات المؤسسة
٨٦,٢	٤٣١	١٣,٨	٦٩	مشاهدة برامج خاصة عن المؤسسة بال تلفزيون
٦٨,٤	٣٤٢	٣١,٦	١٥٨	هل طالعت تسويق للمؤسسة في الصحف المحلية

يتضح من نتائج الجدول رقم ( ١٤ ) إن غالبية الإجابات في ( توفر معلومات عن خدمات المؤسسة ) قد بلغت ( ٦٢ ,٨ % ) من مجموع أفراد العينة عند الإجابة بـ ( نعم ) ، أما فيما يتعلق ( تسويق المؤسسة في الصحف المحلية ) فقد كانت نسبة الإجابات بـ ( نعم ) ( ٣١ ,٦ % ) ، وفي المقابل تقل النسبة حول ( مشاهدة برامج خاصة عن المؤسسة في التلفزيون ) لتصل بـ ( نعم ) ( ١٣ ,٨ % ) .

وهذا مؤشر على إن المؤسسة لم تعمل على تسويق نفسها إعلاميا من خلال وسائل الإعلام المرئية والمقروءة لتشجيع المتقاعدين العسكريين على الانتساب مما يساعد في دعمها ماديا ، بينما المعلومات المتوفرة لأفراد العينة عن المؤسسة تم الحصول عليها عن طريق القوات المسلحة الأردنية عند التقاعد .

## الجدول رقم (١٦)

توزيع إجابات أفراد العينة حسب رأيهم لعزوف المتقاعدين عن الانتساب

النسبة المئوية	العدد	أسباب العزوف للانتساب للمؤسسة
٦٢,٤	٣١٢	عدم القناعة بخدمات المؤسسة
٣٦,٢	١٨١	عدم توفر معلومات كافية عن المؤسسة
١,٤	٧	كفاية الراتب التقاعدي
١٠٠	٥٠٠	المجموع

نلاحظ من الجدول رقم (١٦) أن غالبية إجابات أفراد العينة في أسباب العزوف عن الانتساب ( لعدم القناعة بخدمات المؤسسة ) حيث بلغت نسبتهم ( ٦٤,٤ % ) ، في حين بلغت نسبة كفاية الراتب التقاعدي ( ١,٤ % ) ، وهذا دليل على أن خدمات المؤسسة المقدمة لمتسببيها ليست بالمستوى المطلوب وغير مرضي عنها وليس لديهم قناعة بخدماتها .

## الجدول رقم (١٧)

توزيع إجابات أفراد العينة حسب رأيهم لدوافع الانتساب للمؤسسة

النسبة المئوية	العدد	دوافع الانتساب للمؤسسة
٤,٢	٢١	الحاجة للحصول على مكانة اجتماعية في المجتمع
٦,٨	٣٤	إفادة المؤسسة بالخبرات الطويلة في الخدمة
٨٩,٠	٤٤٥	البحث عن دخل إضافي لتحسين وضع الأسرة الاقتصادي والاجتماعي
١٠٠	٥٠٠	المجموع

يتبين من الجدول رقم ( ١٧ ) إن غالبية إجابات أفراد العينة بدوافع الانتساب للمؤسسة هي البحث عن دخل إضافي لتحسين وضع الأسرة الاقتصادي والاجتماعي حيث بلغت نسبتهم ( ٨٩ ,٠ % ) ، في حين بلغت نسبة الحاجة للمكانة الاجتماعية ( ٤ ,٢ % ) وهذا يدل على مدى البطالة الموجودة بين أفراد العينة وبمقارنة بحثنا عن دخل إضافي لتحسين وضع الأسرة الاقتصادي والاجتماعي .

رابعاً : - مناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة عن التساؤل الرابع ( ما مدى كفاءة خدمات المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية من ) :

أ - الناحية الاجتماعية

الجدول رقم (١٨)

المتوسطات الحسائية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على الفقرات المتعلقة بتقويم خدمات المؤسسة من الناحية الاجتماعية

الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسائي	الفقرة
٧	١,١٧	١,٩٨	المساعدة في إنجاز الأعمال ضمن المؤسسات الأخرى
١٤	٠,٥٦	١,١٦	إقامة الرحلات الترفيهية
٥	١,١٦	٢,٠٥	بناء علاقات إيجابية ( حميمة )
٨	١,٠٤	١,٨٤	الاهتمام بالمشكلات الاجتماعية
١	١,٣٢	٢,٨٠	لا دور للعلاقات الشخصية في التوظيف
٢	١,١٩	٢,٤٦	الترحيب بالشكاوي والمقترحات التي تبديها كمنتسب
٦	١,١٠	١,٩٩	الاستجابة لمشكلات المنتسبين
٤	١,٣٠	٢,٣٦	التسيق مع المؤسسات الأخرى لمصلحة المنتسبين
١١	٠,٧٢	١,٢٩	تقديم الإعانات والمساعدات للمعاقين والمصابين
٣	١,٣١	٢,٤١	الرضا عن المؤسسة
٩	١,٠٠	١,٥٧	إصدار نشرات عن المهام والواجبات والخدمات
١٣	٠,٧٢	١,٢٨	عمل المسوحات الاجتماعية
١٥	٠,٥٣	١,١٦	إقامة حفلات تكريمية
١٠	١,٠٢	١,٥٢	الدعوة لحضور حفلات رسمية
١٢	٠,٦٨	١,٢٩	إقامة حفلات تعارف

نلاحظ من نتائج الجدول رقم ( ١٨ ) بان المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة معظم الفقرات المتعلقة بخدمات المؤسسة من الناحية الاجتماعية لم تتجاوز ( ٢ ) باستثناء دور العلاقات الشخصية في التوظيف حيث بلغت (٢,٨) ، والترحيب بالشكاوي لمشكلات المنتسب حيث كانت (٢,٤٦) ، والرضا عن المؤسسة (٢,٤١) ، والتنسيق مع المؤسسات الأخرى حيث بلغت (٢,٤٦) ، وتشير المتوسطات الحسابية بمجملها إلى ضعف الخدمات التي تقدمها المؤسسة لمتسبها من الناحية الاجتماعية.

ويمكن ترتيب كفاءة خدمات المؤسسة الاجتماعية حسب أهميتها وأولويتها تنازليا كما يلي : لا دور للعلاقات الشخصية في التوظيف ، الترحيب بالشكاوي والمقترحات التي تبديها كمنتسب ، الرضا عن المؤسسة ، التنسيق مع المؤسسات الأخرى لمصلحة المنتسب ، بناء علاقات إيجابية أو حميمة ، الاستجابة لمشكلات المنتسبين ، المساعدة في إنجاز الأعمال ضمن المؤسسات الأخرى ، الاهتمام بالمشكلات الاجتماعية ، إصدار نشرات عن المهام والواجبات والخدمات ، الدعوة لحضور حفلات رسمية ، تقديم الإعانات والمساعدات للمعاقين والمصابين ، إقامة حفلات تعارف ، عمل المسوحات الاجتماعية ، إقامة الرحلات الترفيهية ، إقامة حفلات تكريمية .

## ب - الناحية الاقتصادية والإدارية

## الجدول رقم (١٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على الفقرات المتعلقة بتقويم خدمات المؤسسة من الناحية الاقتصادية والإدارية

الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
١	١,٢٧	٢,٩٩	كفاءة القائمين وتأهيلهم الأكاديمي والمهني
٣	١,٠٧	٢,١٥	كفاية الخدمات المقدمة
٥	١,٠١	١,٧٦	دعم المشاريع المقامة بخبرات المؤسسة
٢	١,٢٦	٢,٦٠	تأهيل المنتسبين لدخول سوق العمل
٩	٠,٩٢	١,٣٨	تخفيض أجور نقل الركاب
١٢	٠,٧٠	١,٢١	تقديم قروض لاقامة المشاريع
١١	٠,٧٣	١,٣١	الإعفاء من بعض الرسوم والنفقات الجامعية
١٤	٠,٥٩	١,١٧	تقديم الدعم المالي عند وجود مشكلة
١٥	٠,٥٨	١,١٨	توزيع استبانات نصف سنوية
٧	١,١٨	١,٥٥	تقديم الحوافز
٨	٠,٨١	١,٣٨	عقد اجتماعات دورية لتبادل الآراء والمقترحات
١٠	٠,٧٥	١,٣٥	تقديم تقارير منظمة حول تقدم وتطور المؤسسة
٦	١,١٤	١,٦٤	الحصول على قروض مالية من مؤسسات أخرى
١٣	٠,٦٧	١,٢٠	توزيع الأرباح
٤	١,٢٣	١,٩٦	وجود مشاريع إنتاجية في المحافظة

تبين من نتائج الجدول رقم ( ١٩ ) بأن المتوسطات الحسائية لإجابات أفراد العينة لمعظم الفقرات المتعلقة بخدمات المؤسسة من الناحية الاقتصادية والإدارية لم تتجاوز المتوسط الحسائي ( ٢ ) باستثناء : كفاءة القائمين وتأهيلهم الأكاديمي والمهني حيث بلغ المتوسط الحسائي لإجاباتهم (٢,٩٩) ، تأهيل المنتسبين حيث يبلغ المتوسط الحسائي (٢,٦) وهذا يعود لاشراك أفراد العينة بدورات حاسوب خاصة لتأهيلهم لسوق العمل الأردني .

وتشير المتوسطات الحسائية بمجموعها إلى تدني مستوى الخدمات الاقتصادية التي تقدمها المؤسسة بشكل ملموس .

ويمكن ترتيب كفاءة خدمات المؤسسة الاقتصادية والإدارية حسب أهميتها وأولويتها تنازليا كما يلي : كفاءة القائمين وتأهيلهم الأكاديمي والمهني ، تأهيل المنتسب لدخول سوق العمل ، كفاءة الخدمات المقدمة ، وجود مشاريع إنتاجية في المحافظة ، دعم المشاريع المقامة بخبرات المؤسسة ، الحصول على قروض مالية من مؤسسات أخرى ، تقديم الحوافز ، عقد اجتماعات دورية لتبادل الآراء والمقترحات ، تخفيض أجور نقل الركاب ، تقديم تقارير منظمة حول تقدم وتطور المؤسسة ، الإعفاء من بعض الرسوم والنفقات الجامعية ، تقديم قروض لإقامة المشاريع ، توزيع الأرباح ، تقديم الدعم المالي عند وجود مشكلة ، توزيع استبانات نصف سنوية .

## ج - من ناحية إيجاد فرص عمل لمنتسبيها

## الجدول رقم (٢٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة  
على الفقرات المتعلقة بتقويم خدمات المؤسسة من ناحية إيجاد فرص عمل

الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
١	١,٥٨	٣,٨٤	البحث عن عمل
٢	١,٥٣	٢,٠٠	إيجاد فرص عمل للمنتسب
٤	٠,٦٩	١,٢٢	إيجاد فرص عمل لأحد الأبناء
٣	١,١٥	١,٥٩	عدم وجود عمل لعدم تناسبه مع الرتبة

نلاحظ من الجدول رقم ( ٢٠ ) بأن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة لمعظم الفقرات المتعلقة بخدمات المؤسسة من ناحية إيجاد فرص عمل مرتفعه حيث بلغت المتوسطات الحسابية للبحث عن فرص عمل لدى المؤسسة (٣,٨٤) وهي نسبة عالية وهذا يدل على وجود نسبة بطالة مرتفعة لدى أفراد العينة من المتقاعدين العسكريين المنتسبين إليها ، بينما في المقابل بلغت المتوسطات الحسابية لفرص العمل التي تم إيجادها للمنتسبين (٢,٠٠) في حين تنخفض لتصل إلى (١,٢٢) لأبناء منتسبيها ، وهي بمجموعها متوسطات حسابية متدنية مما يدل على أن المؤسسة لم يكن لها القدرة والإمكانية على تأمين فرص عمل للمتقاعدين العسكريين المنتسبين أو أبناءهم وهو الهدف الأساسي الذي من أجله تم إيجاد المؤسسة.

ويمكن ترتيب خدمات المؤسسة من ناحية إيجاد فرص عمل حسب أهميتها وأولويتها ترتيباً تنازلياً كما يلي : البحث عن عمل ، إيجاد فرص عمل للمنتسب ، عدم وجود عمل لعدم تناسبه مع الرتبة ، إيجاد فرص عمل لأحد الأبناء .



## الجدول رقم (٢١)

توزيع إجابات أفراد العينة حسب طبيعة العمل المرغوب به في حال توفره  
في المؤسسة

النسبة المئوية	العدد	طبيعة العمل
٢٣,٦	١١٨	العمل في نفس الاختصاص
١٧,٤	٨٧	عمل يتناسب مع المنصب السابق
٥٩,٠	٢٩٥	لا أهمية لنوع العمل ما دام يعود بالفائدة
١٠٠	٥٠٠	المجموع

نلاحظ من نتائج الجدول رقم ( ٢١ ) أن غالبية إجابات أفراد العينة لطبيعة العمل في المؤسسة ( لا أهمية لنوع العمل ما دام يعود بالفائدة ) حيث بلغت نسبتهم ( ٥٩ , ٠ % ) ، في المقابل تقل النسبة إلى ( ١٧ , ٤ % ) لعمل يتناسب مع المنصب السابق ، وهذا يعكس حجم البطالة لدى أفراد العينة .

## الجدول رقم (٢٢)

توزيع إجابات أفراد العينة حسب رأيهم في الأسباب المؤدية لعدم

توفر فرص عمل

النسبة المئوية	العدد	أسباب عدم توفر فرص العمل
٣٨,٠	١٩٠	مشكلات اقتصادية داخل المؤسسة
٤٣,٨	٢١٩	ضعف خبرات الفريق القائم على إدارة المؤسسة
١٨,٢	٩١	عدم تأهيل المنتسبين من قبل المؤسسة
١٠٠	٥٠٠	المجموع

يتبين من نتائج الجدول رقم ( ٢٢ ) أن غالبية أفراد العينة يعللون سبب عدم وجود فرص عمل لضعف خبرات الفريق القائم على إدارتها حيث بلغت نسبتهم ( ٤٣,٨ % ) ، بينما تقل هذه النسبة لتصل إلى ( ١٨,٢ % ) لعدم تأهيل أفراد العينة من قبل المؤسسة .

## د - من ناحية الأهداف والتنظيم والقانون والتعليمات

## الجدول رقم (٢٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة  
على الفقرات المتعلقة بالأهداف والتنظيم والقانون والتعليمات

الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
٦	١,٢٧	٢,٤٢	تنظيم المؤسسة يساعد على تنفيذ المهام والواجبات
٢	٠,٩٧	٤,٤٤	الحاجة إلى تطوير قانون المؤسسة
١	٠,٨٦	٤,٤٩	ضرورة تطوير وتعديل التعليمات
٨	١,٠٢	٢,٠١	عملت المؤسسة على تحقيق أهدافها
٤	١,٣١	٣,٦٠	التعثر في الخدمات
٧	١,٢٣	٢,٢٥	عدالة التوظيف في المؤسسة
٥	١,٨٤	٣,٠٣	إلزامية الانتساب للمؤسسة
٣	١,٥٢	٤,١١	تعيين الهيئة الإدارية عن طريق الانتخاب

يتبين من نتائج الجدول رقم ( ٢٣ ) بأن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة لمعظم الفقرات المتعلقة بالأهداف والتنظيم والقانون والتعليمات أعلى من المتوسط الحسابي ( ٣ ) ، فقد بلغت المتوسطات الحسابية في تطوير وتعديل التعليمات (٤,٤٩) ، وفي تطوير قانون المؤسسة (٤,٤٤) بينما في تعيين الهيئة الإدارية عن طريق الانتخاب (٤,١١) وفي تعثر الخدمات (٣,٦) وهذا دليل على أن المؤسسة بحاجة إلى تطوير وتعديل التعليمات المعمول بها حاليا ، إضافة إلى تطوير قانون المؤسسة ليواكب التطورات الحديثة ويتلاءم مع سوق العمل الأردني ، كما أن تعيين الهيئة الإدارية بما فيها المدير العام يفترض أن يتم عن طريق الانتخابات بحسب مبدأ الديمقراطية ، وهذه جميعها أدت إلى تعثر خدمات المؤسسة ، فقد بلغت في التنظيم وتنفيذ المهام والواجبات (٢,٤٢) وفي تحقيق الأهداف (٢,٠١) وفي عدالة التوظيف (٢,٢٥) .

ويمكن ترتيب الفقرات المتعلقة بالأهداف والتنظيم والقانون والتعليمات حسب أهميتها وأولوياتها ترتيبا تنازليا كما يلي : ضرورة تطوير وتعديل التعليمات ، الحاجة إلى تطوير قانون المؤسسة ، تعيين الهيئة الإدارية عن طريق الانتخاب ، التعثر في الخدمات ، إلزامية الانتساب للمؤسسة ، تنظيم المؤسسة يساعد على تنفيذ المهام والواجبات ، عدالة التوظيف في المؤسسة ، عملت المؤسسة على تحقيق أهدافها .

## الاقتراحات والأفكار لأفراد العينة

الجدول رقم (٢٤)

توزيع أفراد العينة حسب اقتراحاتهم وأفكارهم لتحسين خدمات المؤسسة

النسبة الكلية **	النسبة % *	العدد	الاقتراحات والأفكار
١٢,٥	١٤	٧٠	١- إيجاد فرص عمل للمتسبين
١١,٦	١٣	٦٥	٢- دعم المؤسسة ماليا من قبل الحكومة
٧,١	٨	٤٠	٣- إعطاء قروض مالية بدون فوائد
٨,٩	١٠	٥٠	٤- إنشاء نوادي لمختلف الرتب في المحافظات
١٦,٩	١٩	٩٥	٥- تعيين المدير العام والهيئة الإدارية عن طريق الانتخاب
١١,٦	١٣	٦٥	٦- عقد ندوات واجتماعات دورية
١٥,٢	١٧	٨٥	٧- إقامة وإنشاء مشاريع إنتاجية
٥,٤	٦	٣٠	٨- العمل على تسويق المؤسسة إعلاميا
٤,٥	٥	٢٥	٩- زيادة نسبة أعداد الحجاج سنويا
٣,٦	٤	٢٠	١٠- فتح أسواق على مستوى اللواء
٢,٧	٣	١٥	١١- توزيع الأرباح على المتسبين
-	-	٥٦٠	مجموع الإجابات

\* النسبة المئوية من مجموع أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم ( ٥٠٠ ) منتسب .

\*\* النسبة المئوية من مجموع الإجابات

- قام الباحث بجمع آراء واقتراحات أفراد العينة ومن ثم تصنيفها على شكل نقاط ، وقد تركزت اقتراحاتهم حول النقاط التي يبينها الجدول رقم (٢٤) :
- ١- تعيين المدير العام والهيئة الإدارية عن طريق الانتخاب وتجسيدها مبدأ الديمقراطية وكانت نسبتهم (١٩ %).
  - ٢- إقامة مشاريع إنتاجية في المحافظات لإيجاد فرص عمل ضمن محافظاتهم وعدم تركيزها ضمن محافظة واحدة ، وكانت نسبتهم (١٧ %).
  - ٣- إيجاد فرص عمل سواء في القطاع العام والخاص عن طريق المؤسسة للحفاظ على حقوقهم وعدم استغلالهم من قبل الشركات الخاصة ، وأن تكون جميع وظائف الحراسات الخاصة عن طريق المؤسسة بالتنسيق مع شركات الحراسة الخاصة وكانت نسبتهم (١٤ %).
  - ٤- دعم المؤسسة ماليا من قبل الحكومة ومن موازنتها العامة لتمكين من تنفيذ المهام والواجبات بها وكانت نسبة هؤلاء (١٣ %).
  - ٥- عقد ندوات واجتماعات دورية في نهاية كل عام لمناقشة إنجازات المؤسسة وأرباحها خلال العام المنصرم والمشاريع والخطط والموازنة للعام القادم وأي اقتراحات تصب في مصلحة المؤسسة ، وبلغت نسبتهم (١٣ %).
  - ٦- إنشاء نوادي لمختلف الرتب وكانت نسبتهم (١٠ %) لأن النوادي الموجودة حاليا في بعض المحافظات تخص الضباط ، أما الرتب الأخرى فلا نوادي لهم لقضاء وقت فراغهم .
  - ٧- طالب بعض المتقاعدين ونسبتهم (٨ %) بإعطاء قروض مالية صغيرة بدون فوائد ليتمكنوا من عمل مشاريع خاصة بهم ، على أن يتم خصم قيمة القرض من راتبهم التقاعدي الذي يعتبرونه ضمانا كافيا لسداد القرض .
  - ٨- تفعيل دور المؤسسة إعلاميا للتعرف على المهام والواجبات والإنجازات التي تمت وكانت نسبتهم (٦ %).

٩- زيادة النسبة المسموح بها لأداء فريضة الحج سنويا وكانت نسبة هؤلاء (٥ %) .

١٠- فتح أسواق للمؤسسة وعلى مستوى اللواء ليستفيد أكبر قدر ممكن من المنتسبين وكانت نسبتهم (٤ %) .

١١- توزيع الأرباح على منتسبيها وليس على العاملين في الإدارة وبلغت نسبتهم (٣%) .

خامسا : - مناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة عن التساؤل الخامس ( هل تختلف مدى كفاءة خدمات المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية باختلاف متغيرات ( العمر الحالي ، العمر عند التقاعد ، عدد سنوات الخدمة ، المستوى التعليمي ، الرتبة العسكرية ) ويتفرع عنه التساؤلات التالية :

أ- هل تختلف مدى كفاءة خدمات المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية من الناحية الاجتماعية باختلاف متغيرات ( العمر الحالي ، العمر عند التقاعد ، عدد سنوات الخدمة ، المستوى التعليمي ، الرتبة العسكرية ) ؟

## الجدول رقم (٢٥)

نتائج اختبار ( ف ) ( F-test ) للفروق بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة على

المقياس المتعلق بتقويم خدمات المؤسسة من الناحية الاجتماعية حسب متغيرات مختارة

الدلالة الإحصائية	درجات الحرية	قيمة (ف) المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغير
٠,٠٠٠	٤٩٦	٨,٠٣٠	٠,٦٣٥٦	١,٧٧٩٤	أقل من ٤٠
			٠,٥١٨٥	١,٧٣٧٦	٤٠ أقل من ٥٠
			٠,٦٢٩٣	١,٠٥٤٣	٥٠ أقل من ٦٠
			٠,٦٧٤٥	١,٩٠٢٧	٦٠ فما فوق
٠,٠٠٤	٤٩٧	٥,٥٠٧	٠,٥٨٣٠	١,٧٦٩٧	٣٩ — ٣٠
			٠,٦٣٢٢	١,٩٤٥٩	٤٩ — ٤٠
			٠,٤٤٤٩	٢,٠١١٨	٥٩ — ٥٠
٠,٠١١	٤٩٥	٣,٢٩١	٠,٦٤٣٩	١,٩١٧٣	أقل من ١٦
			٠,٥٣٦٠	١,٧٥٧٤	١٦ أقل من ٢٠
			٠,٦٦٣٤	١,٨٥٦٩	٢٠ أقل من ٢٤
			٠,٦٧٢١	٢,٠١٤٧	٢٤ أقل من ٢٨
			٠,٥٧٦٩	٢,٠٢٨٢	٢٨ فما فوق
٠,٠٠١	٤٩٥	٤,٨٩٨	٠,٨٠٣٤	٢,٠٠٢٠	ابتدائي
			٠,٥١٤٠	١,٧٤٥١	إعدادي
			٠,٥٣٣٦	١,٧٦٥٦	ثانوي
			٠,٦٨٨٥	٢,٠٤٤٠	دبلوم
			٠,٥٨٢٣	١,٩٣٦١	بكالوريوس فأعلى
٠,٠٠٠	٤٩٨	١٢,٩٠٣	٠,٥٧٩٤	١,٧٦٣٨	رتب أخرى
			٠,٦١٩٢	١,٩٦٢٤	ضباط عسكرية



يبين الجدول رقم (٢٥) نتائج اختبار (ف) للفروق بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس كفاءة المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية من الناحية الاجتماعية حسب متغيرات (العمر الحالي ، العمر عند التقاعد ، عدد سنوات الخدمة ، المستوى التعليمي ، الرتبة العسكرية) . فيلاحظ بأن تقديرات مدى كفاءة المؤسسة كانت ضعيفة من الناحية الاجتماعية حيث لم يتجاوز أي متوسط إجابات عن متوسط المقياس (٣) ، كما أظهر اختبار - ( ف ) ( F - test ) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ثقة (٩٥ %) على متغيرات (العمر الحالي ، العمر عند التقاعد ، عدد سنوات الخدمة ، المستوى التعليمي ، الرتبة العسكرية) بدلالة إحصائية (٠,٠٠٠ ، ٠,٠٠١ ، ٠,٠١١ ، ٠,٠٠٤ ، ٠,٠٠٠) على التوالي ، مما يشير إلى أثر المتغيرات في مدى تقييم كفاءة المؤسسة من الناحية الاجتماعية .

ب - هل تختلف مدى كفاءة خدمات المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية من الناحية الاقتصادية والإدارية باختلاف متغيرات (العمر الحالي ، العمر عند التقاعد ، عدد سنوات الخدمة ، المستوى التعليمي ، الرتبة العسكرية) ؟

## الجدول رقم (٢٦)

نتائج اختبار (F-test) للفروق بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة على المقياس

المتعلق بتقويم خدمات المؤسسة من الناحية الاقتصادية والإدارية حسب متغيرات مختارة

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (F) المحسوبة	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
العمر الحالي	أقل من ٤٠	١,٥٢٨٦	١٠,٢٨٣	٤٩٦	٠,٠٠٠
	٤٠ أقل من ٥٠	١,٥٨٥٣			
	٥٠ أقل من ٦٠	١,٨٩٠٨			
	٦٠ فما فوق	١,٧٢٦١			
العمر عند التقاعد	٣٩ - ٣٠	١,٥٧٥١	٨,٤٠٦	٤٩٧	٠,٠٠٠
	٤٩ - ٤٠	١,٧٩٠٢			
	٥٩ - ٥٠	١,٨٢٣٥			
عدد سنوات الخدمة	أقل من ١٦	١,٦٣٤٧	٣,٠٩٧	٤٩٥	٠,٠١٦
	١٦ أقل من ٢٠	١,٥٩١٣			
	٢٠ أقل من ٢٤	١,٦٧٢٨			
	٢٤ أقل من ٢٨	١,٨٧٩١			
	٢٨ فما فوق	١,٦٩٧٤			
المستوى التعليمي	ابتدائي	١,٨١٧٩	٤,١٥٦	٤٩٥	٠,٠٠٣
	إعدادي	١,٥٧٥٠			
	ثانوي	١,٥٨٦٨			
	دبلوم	١,٧٦٧٣			
	بكالوريوس فأعلى	١,٨١١١			
الرتبة العسكرية	رتب أخرى	١,٦٠٧٣	٥,٧٧١	٤٩٨	٠,٠١٧
	ضباط	١,٧٣٦٦			

نلاحظ من الجدول رقم (٢٦) نتائج اختبار (ف) (F- test) للفروق بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس كفاءة المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية من الناحية الاقتصادية والإدارية ، حسب متغيرات ( العمر الحالي ، العمر عند التقاعد ، عدد سنوات الخدمة ، المستوى التعليمي ، الرتبة العسكرية عند التقاعد ) . فيلاحظ بأن المتغيرات لمدى كفاءة المؤسسة من الناحية الاجتماعية ، كما هي في تقديراتهم على كفاءة المؤسسة من الناحية الاجتماعية ، فمتوسطات الإجابات لم تتجاوز متوسط المقياس (٣) إلا أنها أضعف بشكل عام منها من الناحية الاجتماعية .

وأظهر اختبار (ف) (F- test) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ثقة (٩٥%) على متغيرات ( العمر الحالي ، العمر عند التقاعد ، عدد سنوات الخدمة ، المستوى التعليمي ، الرتبة العسكرية عند التقاعد ) بدلالة إحصائية ( ٠ , ٠٠٠ ، ٠ , ٠٠٠ ، ٠ , ٠١٦ ، ٠ , ٠٠٣ ، ٠ , ٠١٧ ) على التوالي . مما يشير إلى أثر المتغيرات في مدى تقييم كفاءة المؤسسة من الناحية الاقتصادية الإدارية .

ج - هل تختلف مدى كفاءة خدمات المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية من ناحية توفر فرص العمل باختلاف متغيرات ( العمر الحالي ، العمر عند التقاعد ، عدد سنوات الخدمة ، المستوى التعليمي ، الرتبة العسكرية ) ؟

## الجدول رقم (٢٧)

نتائج اختبار (F-test) للفروق بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة على المقياس المتعلق بتقويم خدمات المؤسسة من ناحية إيجاد فرص عمل حسب متغيرات مختارة

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ف) المحسوبة	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
العمر الحالي	أقل من ٤٠	١,٥٥٩٥	٠,٦٥١٥	٤٩٦	٠,٠٠٠
	٤٠ أقل من ٥٠	١,٦٥٢٥	٠,٦٣٩٥		
	٥٠ أقل من ٦٠	٢,٠١٦٨	٠,٨٤٧٩		
	٦٠ فما فوق	٢,٠٠٠٠	٠,٧٤٧٧		
العمر عند التقاعد	٣٩ - ٤٠	١,٦٢٨٥	٠,٦٨٣٦	٤٩٧	٠,٠٠٠
	٤٩ - ٥٠	١,٩٠٧٠	٠,٧٢٧٥		
	٥٩ - ٥٠	٢,٢٦٤٧	٠,٠٠١٨		
عدد سنوات الخدمة	أقل من ١٦	١,٥٩٠٠	٠,٦٢٠٣	٤٩٥	٠,٠٠١
	١٦ أقل من ٢٠	١,٦٤٧١	٠,٧٠٢٨		
	٢٠ أقل من ٢٤	١,٧٩٢٣	٠,٧٢٧٥		
	٢٤ أقل من ٢٨	٢,٠٤٦٦	٠,٨٠٤٧		
	٢٨ فما فوق	١,٨٨٤٦	٠,٦٩٠٠		
المستوى التعليمي	ابتدائي	١,٧٨٣٦	٠,٧١٥٠	٤٩٥	٠,٠٤٩
	إعدادي	١,٦٧١٣	٠,٧٢١٩		
	ثانوي	١,٦٨٣٨	٠,٧٣٥٢		
	دبلوم	١,٩٥٢٨	٠,٧٧٢٢		
	بكالوريوس فأعلى	١,٨٩٥٨	٠,٦٤٣٨		
الرتبة العسكرية	رتب أخرى	١,٦٣٤٨	٠,٦٨٥٦	٤٩٨	٠,٠٠٠
	ضباط	١,٩٢٩٦	٠,٧٦٢٥		

يوضح الجدول رقم (٢٧) نتائج اختبار (ف) (F- test) للفروق بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس كفاءة مؤسسة المتقاعدين العسكريين من ناحية مدى إيجاد فرص عمل للمتسبين و أفراد أسرهم حسب متغيرات ( العمر الحالي ، العمر عند التقاعد ، عدد سنوات الخدمة ، المستوى التعليمي ، الرتبة العسكرية عند التقاعد ) ، فيلاحظ بأن متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة لم تتجاوز مستوى متوسط المقياس (٣) مما يشير إلى ضعف كفاءة المؤسسة في تحقيق أحد أهدافها الرئيسية وقد يعود ذلك إلى الظروف الاقتصادية بشكل عام وارتفاع معدلات البطالة في المملكة .

وأظهر اختبار (ف) (F- test) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ثقة (٩٥%) على جميع المتغيرات ( العمر الحالي ، العمر عند التقاعد ، عدد سنوات الخدمة ، المستوى التعليمي ، الرتبة العسكرية عند التقاعد ) بدلالة إحصائية ( ٠,٠٠٠ ، ٠,٠٠٠ ، ٠,٠٠١ ، ٠,٠٤٩ ، ٠,٠٠٠ ) مما يشير إلى أثر هذه المتغيرات في مدى تقييم كفاءة خدمات المؤسسة .

د - هل تختلف مدى كفاءة خدمات المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية من ناحية الأهداف ، التنظيم ، القانون ، التعليمات باختلاف متغيرات ( العمر الحالي ، العمر عند التقاعد ، عدد سنوات الخدمة ، المستوى التعليمي ، الرتبة العسكرية ) ؟

## الجدول رقم (٢٨)

نتائج اختبار (ف) (F-test) للفروق بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة على المقياس المتعلق بتقويم خدمات المؤسسة من ناحية الأهداف والتنظيم والقانون والتعليمات حسب متغيرات مختارة

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ف) المحسوبة	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
العمر الحالي	أقل من ٤٠	٢,٤٩٠١	٠,٤٩٩٧	٤٩٦	٠,٠١٩
	٤٠ أقل من ٥٠	٢,٤٦٦٣	٠,٤٧٠١		
	٥٠ أقل من ٦٠	٢,٦٠٩٢	٠,٥١٧٨		
	٦٠ فما فوق	٢,٦٥٥٤	٠,٥٠٧٢		
العمر عند التقاعد	٣٩ - ٣٠	٢,٤٧٩٢	٠,٥٠٢٩	٤٩٧	٠,٠٥٨
	٤٩ - ٤٠	٢,٥٨٩٢	٠,٤٧٥٠		
	٥٩ - ٥٠	٢,٥٨٨٢	٠,٤٩٣٦		
عدد سنوات الخدمة	أقل من ١٦	٢,٦٠٥٠	٠,٤٨٩٠	٤٩٥	٠,٢١٣
	١٦ أقل من ٢٠	٢,٤٧٣٦	٠,٤٩٣٢		
	٢٠ أقل من ٢٤	٢,٥٤٦٢	٠,٤٩٠٧		
	٢٤ أقل من ٢٨	٢,٦٢٠٨	٠,٥١١٢		
	٢٨ فما فوق	٢,٥٢٤٠	٠,٤٩٥٠		
المستوى التعليمي	ابتدائي	٢,٦٥١١	٠,٦٣٨٣	٤٩٥	٠,١٤٠
	إعدادي	٢,٤٨٦٢	٠,٤٨١٨		
	ثانوي	٢,٤٧٩٣	٠,٤٤٦٦		
	دبلوم	٢,٥٥١٩	٠,٤٧١٢		
	بكالوريوس فأعلى	٢,٥٤٦٩	٠,٤٧٦٦		
الرتبة العسكرية	رتب أخرى	٢,٥٠٩٨	٠,٥٢٣١	٤٩٨	٠,٥٨٢
	ضباط	٢,٥٣٥٢	٠,٤٤٣٦		

يوضح الجدول رقم (٢٨) نتائج اختبار (ف) (F- test) للفروق بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس كفاءة مؤسسة المتقاعدين العسكريين من ناحية الأهداف والتنظيم والقانون والتعليمات حسب متغيرات (العمر الحالي ، العمر عند التقاعد ، عدد سنوات الخدمة ، المستوى التعليمي ، الرتبة العسكرية عند التقاعد) ، فيلاحظ بأن ارتفاع تقديرات أفراد عينة الدراسة عن مثيلاتها في المقاييس السابقة إلا أن متوسطات إجاباتهم لم تتجاوز متوسط المقياس (٣) ، في حين لم تشير نتائج اختبار (ف) (F- test) لوجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ثقة (٩٥%) لأي من المتغيرات المستقلة. باستثناء متغير العمر الحالي فكلما زاد العمر زادت التقديرات حيث بلغت الدلالة الإحصائية لها (٠,٠١٩) عند مستوى ثقة (٩٥%) وقيمة (ف) المحسوبة (٣,٣٥٩) .

## الجدول رقم (٢٩)

نتائج اختبار (F-test) للفروق بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس

تقويم خدمات المؤسسة حسب متغيرات مختارة

الدلالة الإحصائية	درجات الحرية	قيمة (ف) المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغير
٠,٠٠٠	٤٩٦	١٧,٥٧٣	٠,٣٧٨٢	١,٨٣٩٤	أقل من ٤٠
			٠,٣٥٠٢	١,٨٥٩٧	٤٠ أقل من ٥٠
			٠,٤٧٨٢	٢,١٤٢٨	٥٠ أقل من ٦٠
			٠,٣٩٠٥	٢,٠٧١١	٦٠ فما فوق
٠,٠٠٠	٤٩٧	١٥,٧٢٤	٠,٤٠٧٣	١,٨٦٣١	٣٠ - ٣٩
			٠,٣٨٩١	٢,٠٥٨١	٤٠ - ٤٩
			٠,٤٢٦٣	٢,١٧٢١	٥٠ - ٥٩
٠,٠٠٠	٤٩٥	٦,١٧٤	٠,٣١٥٦	١,٩٣٦٨	أقل من ١٦
			٠,٣٧٩٣	١,٨٦٧٣	١٦ أقل من ٢٠
			٠,٤٤٦٥	١,٩٦٧١	٢٠ أقل من ٢٤
			٠,٤٧٦٩	٢,١٤٠٣	٢٤ أقل من ٢٨
			٠,٣٣٥١	٢,٠٣٣٦	٢٨ فما فوق
٠,٠٠٠	٤٩٥	٦,١٨٦	٠,٤٦٠٥	٢,٠٦٣٧	ابتدائي
			٠,٣٧٥١	١,٨٦٩٤	إعدادي
			٠,٣٨٨٠	١,٨٧٨٨	ثانوي
			٠,٤٢٨٤	٢,٠٧٩٠	دبلوم
			٠,٤٥٩٥	٢,٠٤٧٥	بكالوريوس فأعلى
٠,٠٠٠	٤٩٨	١٨,٣٢٣	٠,٣٩٢٣	١,٨٧٨٩	رتب أخرى
			٠,٤٣١٢	٢,٠٤١٠	ضباط

٥١٠٣٣٠



يبين الجدول رقم (٢٩) نتائج اختبار (ف) (F-test) للفروق بين المتوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس مدى كفاءة مؤسسة المتقاعدين العسكريين بشكل عام حسب متغيرات (العمر الحالي ، العمر عند التقاعد ، عدد سنوات الخدمة ، المستوى التعليمي ، الرتبة العسكرية عند التقاعد ) ، فيلاحظ بأن متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة أقل من متوسط المقياس عند أي من المتغيرات المستقلة مما يشير إلى ضعف المؤسسة وعدم كفاءة الخدمات التي تقدمها المؤسسة لمنتسبيها .

ويشير اختبار (ف) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ثقة ( ٩٥ % ) على جميع المتغيرات المستقلة ( العمر الحالي ، العمر عند التقاعد ، عدد سنوات الخدمة ، المستوى التعليمي ، الرتبة العسكرية ) حيث بلغت الدلالة الإحصائية ( ٠ , ٠٠٠ ) .

سادسا : - مناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة عن التساؤل السادس ( ما المشكلات التي واجهت المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية ومنعتها من تحقيق أهدافها من وجهة نظر المديرين ؟ ) .

١- إن المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية للمتقاعدين العسكريين الأردنيين كمثيلا من المؤسسات الأخرى تعاني من نقص وقصور في توفر الأمور المالية ، وخاصة إذا كانت مواردها المالية محدودة أو ضئيلة ، والذي ينعكس في النهاية على عدم توفر فرص عمل أو القدرة على تنفيذ المشاريع التي من خلالها يتم استيعاب منتسبيها ، وقد بلغت نسبة المديرين في طرح هذه المشكلة (١٠٠%) .

٢- إن الازدياد المستمر في أعداد المتقاعدين العسكريين المنتسبين للمؤسسة يجعلها عاجزة عن تقديم الخدمات المطلوبة منها وخاصة إيجاد فرص عمل لهم ، حيث يبلغ أعداد المتقاعدين المنتسبين لعام ١٩٩٣م (١١٠٠٠) متقاعد وكما جاء في دراسة هيفاء النابلسي بينما يبلغ عددهم (٢٧٣١٤) منتسبا في عام ٢٠٠٣م . وهذا يعني أن الزيادة السنوية في المنتسبين للمؤسسة تبلغ ١٦٣١ منتسبا ، حيث بلغت نسبة المديرين في طرح هذه المشكلة (٩%) .

٣- لسوق العمل شروط خاصة يجب أن تتوفر في العامل ، و أغلب منتسبي المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية للمتقاعدين العسكريين هم من الطبقة العاملة إلا أن غالبيتهم والتي تصل نسبتهم إلى (٦٨%) غير مؤهلين لسوق العمل ، ولهذا تواجه المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية صعوبة في تأهيلهم وإعدادهم وتدريبهم لسوق العمل وبالتالي تجد نفسها غير قادرة على إيجاد فرص عمل لهم ، وقد بلغت نسبة المديرين في طرح هذه المشكلة (الصعوبة) ما نسبته (٨٠%) .

٤- إن مخرجات التعليم في كافة مجالات سوق العمل أكثر من الاستيعاب والقدرة على إيجاد فرص عمل لكل خريج مضافا إلى ذلك الأعداد المتزايدة من العمالة الوافدة ، ولهذا فان أصحاب العمل سيكون لديهم مجال واسع في اختيار الأفضل والانتقاء من بين الباحثين عن عمل ، وهنا يطبق مبدأ العرض والطلب فكلما زاد عدد الباحثين عن العمل كلما قل الأجر لهم ، وهذا ما تواجهه المؤسسة في ضوء هذا التناقص الشديد في سوق العمل ، وقد بلغت نسبة المعارضين لهذه المشكلة ( ٧٥ % ) .

الجدول رقم (٣٠) يبين ملخص للمشكلات التي تعيق المؤسسة من تنفيذ واجباتها حسب وجهة نظر المديرين .

#### الجدول رقم (٣٠)

المشكلات التي تواجه المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية من وجهة نظر المديرين

النسبة %	العدد	المشكلة
١٠٠	٢٠	عدم توفر الدعم المالي للمؤسسة من قبل الحكومة
٩٠	١٩	ازدياد أعداد المتقاعدين العسكريين سنويا
٨٠	١٦	صعوبة إيجاد فرص عمل في ضوء ارتفاع نسبة البطالة في الأردن
٧٥	١٥	التنافس الشديد في سوق العمل الأردني

## الفصل الخامس

### النتائج العامة والتوصيات

١-٥ النتائج العامة

٢-٥ التوصيات

ز - تبين أن غالبية أفراد العينة من ذوي الدخل الشهري ( ١٥٠ أقل من ٢٠٠ ) ، حيث بلغت نسبتهم ( ٣٤ , ٤ % ) .

ثانيا : النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول

أ - تبين من نتائج الدراسة أن غالبية أفراد العينة استفادوا من المواد والأجهزة الكهربائية وقد بلغت نسبتهم ( ٧١ , ٤ % ) .

ب - تبين من نتائج الدراسة عدم الحصول على مكتب تكسي لغالبية أفراد العينة حيث بلغت نسبة المستفيدين ( ٨ , ٠ % ) .

ثالثا : النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني

أ - تبين أن غالبية أفراد العينة تتوفر لديهم معلومات عن المؤسسة ، عن طريق القوات المسلحة الأردنية حيث بلغت نسبتهم ( ٦٢ , ٨ % ) .

ب - تبين أن الذين تعرفوا على المؤسسة عن طريق التلفاز بلغت نسبتهم ( ١٣ , ٨ % ) .

ج - أظهرت نتائج الدراسة أن نسبة من تعرفوا على المؤسسة عن طريق الصحف المحلية ( ٣١ , ٦ % ) وهذا يعني عجز المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية عن تسويق فكرتها وفلسفتها لدى المتقاعدين العسكريين حيث بلغت نسبة المنتسبين ( ٢٠ , ٢٣ % ) من مجموع المتقاعدين العسكريين .

رابعا : النتائج المتعلقة بالتساؤل الثالث

أ - تبين أن غالبية أفراد العينة يرغبون بالاستمرار في الانتساب للمؤسسة وكانت نسبتهم ( ٧٢ , ٦ % ) .

- ب - أكثر من نصف عينة الدراسة ( ٤ , ٥٣ % ) ليس لديهم قناعة بوجود المؤسسة في وضعها الحالي .
- ج - أقل من ثلث أفراد عينة الدراسة ( ٨ , ٢٩ % ) فقط تم تحسين مستوى مهاراتهم وقدراتهم العلمية .

#### خامسا : النتائج المتعلقة بالتساؤل الرابع

- أ - أظهرت النتائج ضعف كفاءة الخدمات المقدمة للمنتسبين من قبل المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية على محاور المقاييس الأربعة ( الاقتصادية ، الاجتماعية ، والإدارية ، إيجاد فرص عمل ، الأهداف والتنظيم والقانون والتعليمات ) .
- ب - إن النسبة العظمى من أفراد عينة الدراسة يبحثون حاليا عن عمل ، حيث بلغ متوسط الإجابات على الفقرة الخاصة بالبحث عن فرص العمل ( ٣ , ٨٤ % ) ، مما يشير إلى ضعف المؤسسة في تقديم أهم خدمة وإحدى الأهداف الرئيسية التي قامت عليها المؤسسة .
- ج - أشارت النتائج إلى حاجة المؤسسة لتطوير القوانين والتعليمات وكذلك إلى ضرورة تشكيل الهيئة الإدارية بالانتخاب .

#### سادسا : النتائج المتعلقة بالتساؤل الخامس

- أ - كفاءة المؤسسة من الناحية الاجتماعية باختلاف المتغيرات :
- تبين من نتائج الدراسة أن كفاءة خدمات المؤسسة من الناحية الاجتماعية ضعيفة حيث إن متوسط الإجابات لم يتجاوز متوسط المقياس (٣) .
- وجود أثر واضح لمتغيرات ( العمر الحالي ، العمر عند التقاعد ، عدد سنوات الخدمة ، المستوى التعليمي ، الرتبة العسكرية ) على إجابات أفراد عينة

الدراسة ، فقد أظهر اختبار (ف) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس كفاءة خدمات المؤسسة من الناحية الاجتماعية .

ب - كفاءة المؤسسة من الناحية الاقتصادية والإدارية باختلاف المتغيرات :  
تبين من نتائج الدراسة أن كفاءة خدمات المؤسسة من الناحية الاقتصادية والإدارية اضعف بشكل عام منها من الناحية الاجتماعية ، واطهر اختبار (ف) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ثقة (٩٥%) على جميع المتغيرات مما يشير إلى اثر متغيرات ( العمر الحالي ، العمر عند التقاعد ، عدد سنوات الخدمة ، المستوى التعليمي ، الرتبة العسكرية ) على تقويم كفاءة خدمات المؤسسة من الناحية الاقتصادية والإدارية .

ج - كفاءة المؤسسة من ناحية إيجاد فرص عمل باختلاف المتغيرات :  
أظهرت النتائج ضعف المؤسسة من ناحية إيجاد فرص عمل ، كما أظهر اختبار (ف) أثر المتغيرات ( العمر الحالي ، العمر عند التقاعد ، عدد سنوات الخدمة ، المستوى التعليمي ، الرتبة العسكرية ) على إجابات أفراد عينة الدراسة من ناحية إيجاد فرص عمل .

د - كفاءة المؤسسة من ناحية الأهداف والتنظيم والقانون والتعليمات باختلاف المتغيرات :

يشير اختبار (ف) بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغير ( العمر الحالي ) ، في حين لم تظهر فروق ذات دلالة

إحصائية حسب متغيرات ( العمر عند التقاعد ، عدد سنوات الخدمة ، المستوى التعليمي ، الرتبة العسكرية ) .

هـ - كفاءة المؤسسة بشكل عام باختلاف المتغيرات .

تبين من نتائج الدراسة بأن متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة أقل من متوسط المقياس ( ٣ ) ما يشير الى ضعف المؤسسة وعدم كفاءة الخدمات التي تقدمها المؤسسة لمنتسبيها بشكل عام ، وأظهر اختبار (ف) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الثقة ( ٩٥ % ) على جميع المتغيرات (العمر الحالي ، العمر عند التقاعد ، عدد سنوات الخدمة ، المستوى التعليمي ، الرتبة العسكرية ) ، حيث بلغت الدلالة الإحصائية جميعها ( ٠ , ٠٠٠ ) .

سابعاً : النتائج المتعلقة بالتساؤل السادس

أشار جميع المديرين الذين تم مقابلتهم بأن المشكلة الأساسية هي مشكلة الدعم المالي ، وكذلك شدة المنافسة في سوق العمل المحلي وزيادة أعداد المتقاعدين العسكريين سنويا الأمر الذي يترتب عليه زيادة عدد المنتسبين للمؤسسة مما يشكل عبئا إضافيا على الخدمات التي تقدمها المؤسسة .



## التوصيات

بعد تحليل البيانات وتفسيرها للإجابة عن تساؤلات الدراسة وما توصلت إليه من نتائج عامة تبين أن هناك تعثرا واضحا في خدمات المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية، لذلك فإن الباحث يورد عددا من التوصيات لرفع سوية المؤسسة للأفضل ومن أهمها :

- ١ - الدعم الحكومي من خلال :
  - أ - الدعم المالي : بزيادة رأسمال المؤسسة عن طريق تخصيص مبلغ مالي سنويا من موازنة الدولة ولمدة خمس سنوات لتستطيع القيام بالمهام والواجبات والأدوار المناطة بها ومجارة أعداد المتقاعدين المتزايد باستمرار .
  - ب - إعطاء المؤسسة الأولوية الفعلية في تنفيذ المشاريع الحكومية ضمن إمكانياتها دون الدخول في مناقصات مع القطاع والشركات الخاصة .
  - ج - أن يكون التوظيف لدى شركات الأمن والحماية الخاصة عن طريق المؤسسة وبالتنسيق مع الشركات المعنية لتستطيع المؤسسة إدامة ومعرفة العاملين من المتقاعدين العسكريين لدى هذه الشركات ولتحافظ على حقوقهم وعدم استغلالهم من شركات الأمن والحماية الخاصة .

٢ - التعريف بالمؤسسة — :

- أ - تسويق المؤسسة من خلال وسائل الإعلام المقروءة والمرئية والمسموعة لتعريف المتقاعدين العسكريين بالواجبات والأهداف والنشاطات والبرامج التي تديرها المؤسسة والإمكانات المتوفرة لديها .

ب - عقد ندوات واجتماعات دورية في نهاية كل عام لمناقشة إنجازاتها وأرباحها خلال العام المنصرم والمشاريع والخطط والتطلعات والموازنة العامة للعام القادم والاستماع للآراء والاقتراحات التي تخدم مصلحة المؤسسة .

ج - إيجاد مجالس استشارية ( تطوعية ) من عدد من كبار الضباط المتقاعدين في كل محافظة للالتقاء بالمتقاعدين وتدوين مطالبهم واقتراحاتهم وآرائهم التي لها علاقة بخدمات المؤسسة للأخذ بالصالح منها لرفع مستوى المؤسسة .

٣ - إيجاد فرص عمل للمتسبين من خلال :

أ - إقامة وإنشاء مشاريع إنتاجية في محافظات المملكة كافة لإيجاد فرص عمل لمتسببها ضمن محافظتهم وعدم تركيزها ضمن محافظة واحدة .

ب - فتح أسواق للمؤسسة وعلى مستوى اللواء ليستفيد أكبر قدر ممكن من منتسببها من المواد المتوفرة .

ج - إعطاء قروض مالية صغيرة للمتقاعدين العاطلين عن العمل لإنشاء مشاريع خاصة تدر عليهم دخلا مقبولا وتشغل أوقات فراغهم .

٤ - تعديل اللوائح الداخلية للمؤسسة وتشمل :

أ - إعادة النظر في قانون المؤسسة ونظامها الحالي والتعليمات المعمول بها لتواكب التطورات والتغيرات الحاصلة في المجتمع الأردني وسوق العمل .

ب - أن يكون الاشتراك للمؤسسة إلزاميا من قبل الضباط والرتب الأخرى لتوفير مورد مالي مناسب يساعدها في الاستمرار بتقديم خدماتها المطلوبة منها .

ج - انتخاب الهيئة الإدارية بما فيها المدير العام من خلال انتخابات عامة يشترك فيها جميع المتقاعدين المتسبين مرة كل ٤ سنوات تجسيدا لمبدأ الديمقراطية .

د - يجب أن يكون مفهوم العمل في المؤسسة لدى جميع العاملين في إدارتها مفهوما اجتماعيا تطوعيا بدلا من المفهوم الوظيفي المكتبي وأن يخصص راتبا رمزيا لمديريها وموظفيها على أن يمنحوا نسبة محدودة من الأرباح الإجمالية نهاية العام .

٥ - إدامة الاتصال وحسن العلاقة مع المنتسبين من حيث :

أ - إقامة حفلات ترفيهية ، حفلات تكريم وتعارف ، إقامة رحلات جماعية داخلية وخارجية ، تقديم المساعدات لذوي الاحتياجات الخاصة والمصابين ، زيادة أعداد الحجاج والعمار .

ب - إنشاء نوادي لجميع المنتسبين في محافظات المملكة كافة للترويح عن أنفسهم وإشغال أوقات فراغهم .

٦ - الاستفادة من تجارب وخبرات المؤسسات المشابهة لمؤسسة المتقاعدين العسكريين وبخاصة تجرّبي تايوان وتايلاند المميزتين إضافة إلى رفق المؤسسة بأصحاب الكفاءات وذوي الخبرات القادرين على تصحيح مسيرتها ( اقتصاديين ذوي خبرة ، إعلاميين ، فنيين في مجال التسويق ، مراقبين تنفيذ مشاريع ..... ) .

٧ - إعادة دراسة تقييم خدمات المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية كل عشر سنوات من قبل الجهات الرسمية في الدولة لمعرفة أوضاعها الاقتصادية والاجتماعية وهل هي ضمن ما خطط لها أم لا .

## المراجع

### قائمة المراجع

- بدوي ، احمد زكي ، ١٩٨٤ ، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية الطبعة الثانية ، مكتبة لبنان ، بيروت.
- البغدادي ، محمد حسين ، ١٩٩٩ ، دور القوات المسلحة الأردنية في التنمية الوطنية الشاملة ، رسالة ماجستير علوم عسكرية غير منشورة ، كلية الحرب الملكية ، عمان ، الأردن .
- الترتوري ، عطف ، ١٩٩٥ ، تقييم مشروعات التأهيل المهني في مدينة عمان ، دراسة اجتماعية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الأردنية ، عمان ، الأردن
- جامعة الدول العربية ، ١٩٨٣ ، معجم مصطلحات التنمية الاجتماعية والعلوم المتصلة بها ، مكتبة النهضة المصرية ، القاهرة .
- الجمعية العلمية الملكية ، ١٩٩٢ ، دور القوات المسلحة الأردنية في الإسهام في بناء الاقتصاد الأردني ، البحث والتطوير والصناعة العسكرية ، مطبعة الجمعية ، عمان ، الأردن .
- الجمعية العلمية الملكية ، ١٩٩٨ ، التحليل الإداري والمالي وحوسبة المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية للمتقاعدين العسكريين ، دراسة غير منشورة ، عمان ، الأردن .
- الحايك ، مصطفى ، ١٩٩٢ ، مؤسسة المتقاعدين العسكريين ، رسالة ماجستير في العلوم العسكرية غير منشورة ، عمان ، الأردن .

- خضر ، احمد ، ١٩٨٠ ، علم الاجتماع العسكري الطبعة الأولى ، دار المعارف ، القاهرة .
- الخوالدة ، حمزة ، ١٩٩١ ، دور القوات المسلحة الأردنية في دعم التنمية الوطنية ، رسالة ماجستير علوم عسكرية غير منشورة ، كلية الحرب الملكية ، عمان ، الأردن .
- الخوالدة ، ناصر ، ٢٠٠٠ ، تقييم فعالية برنامج تنظيم الأسرة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الأردنية ، عمان ، الأردن .
- الدبك ، فيصل ، ١٩٩٨ ، إدارة القوى البشرية في القوات المسلحة الأردنية ، رسالة ماجستير علوم عسكرية غير منشورة ، كلية الحرب الملكية ، عمان ، الأردن .
- دي ، بليو بير ، ١٩٩٤ ، التقييم الاجتماعي للمشروعات ، ترجمة سلطان محمد السلطان ، جامعة الملك سعود ، فرع القصيم ، دار المريخ للنشر ، الرياض ، المملكة العربية السعودية .
- السريجين ، فاروق نواف ، ١٩٨٩ ، تاريخ القوات المسلحة الأردنية ، مطبعة القوات المسلحة الأردنية ، عمان ، الأردن .
- العجارمة ، عبد الله مطر ، ١٩٩٩ ، التخطيط لإدارة القوى البشرية في القوات المسلحة الأردنية ، رسالة ماجستير علوم عسكرية غير منشورة ، كلية الحرب الملكية ، عمان ، الأردن .
- العدوان ، نايل مخلد ، ١٩٩٩ ، دور المؤسسة العسكرية في التنمية الاقتصادية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الأردنية ، عمان ، الأردن .
- عوده ، حسن علي ، ٢٠٠٠ ، القوات المسلحة ودورها في التنمية الوطنية ، المكتبة الوطنية ، عمان ، الأردن .

- غطاس ، نبيه ، ١٩٨٣ ، معجم مصطلحات العلوم الاقتصادية والعمل والمالية ، مكتبة لبنان ، بيروت .
- فهمي ، محمد ، ١٩٩١ ، تقويم برامج تنمية المجتمعات الجديدة ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية .
- القيادة العامة للقوات المسلحة الأردنية ، مديرية الدراسات والتطوير ، ١٩٩٥ ، دور القوات المسلحة الأردنية في التنمية الوطنية ، عمان ، الأردن .
- القيادة العامة للقوات المسلحة الأردنية ، ١٩٧٢ ، قانون خدمة الأفراد ، المطبعة العسكرية ، عمان ، الأردن .
- المجالي ، عدنان ماجد ، ١٩٩٨ ، الدور التنموي للقوات المسلحة الأردنية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الأردنية ، عمان ، الأردن .
- محمد ، علي عباس ، ٢٠٠٢ ، مؤسسة المتقاعدين العسكريين واقع و طموحات ، كلية القيادة و الأركان دراسة غير منشورة ، عمان ، الأردن .
- المغلوث ، مهند حمد ، ١٤١٧ هـ ، تقويم البرامج والمشروعات الاجتماعية ، مركز الليزر لطباعة البحوث والرسائل العلمية ، الرياض .
- مؤسسة المتقاعدين العسكريين ، ٢٠٠٢ ، معلومات عامة ، عمان ، الأردن .
- النابلسي ، هيفاء ، ١٩٩٣ ، مشكلات المتقاعدين العسكريين في المجتمع الأردني ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الأردنية ، عمان ، الأردن .
- وزارة التنمية الاجتماعية ، دليل وزارة التنمية الاجتماعية ، ١٩٩٣ ، عمان ، الأردن .

## المؤتمرات

- المؤتمر الوطني للعمل الاجتماعي الأردني ، ليوم الأحد ١٥/٣/١٩٨٨م ، وزارة التنمية الاجتماعية - قصر الثقافة - مدينة الحسين للشباب - عمان - الأردن

## المقالات

- مقالات منشورة في الصحف اليومية لعام ٢٠٠٠ ، وعام ١٩٩٩ ومنها على سبيل المثال لا الحصر : صحيفة الرأي ٥ تشرين الثاني ٢٠٠٢ العدد ١١٧٤١ ، والرأي ٢٧ أيلول ١٩٩٩ العدد ١٠٦٠٥

## الملاحق

- ١- الملحق رقم (١) قانون المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية للمتقاعدين العسكريين الأردنيين .
- ٢ - الملحق رقم (٢) الاستبانة
- ٣- الملحق رقم (٣) كتاب رئاسة الجامعة الأردنية لمعالي وزير المالية .
- ٤- الملحق رقم (٤) كتاب المدير العام للمؤسسة الاقتصادية الاجتماعية للمتقاعدين العسكريين الأردنيين الموجه لمديري المكاتب في المحافظات .



الملحق رقم (١)

قانون المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية للمتقاعدين العسكريين

بسم الله الرحمن الرحيم

قانون المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية للمتقاعدين العسكريين الأردنيين

رقم ٢٦ لسنة ١٩٩٧م وما طرأ عليه من تعديلات

المادة ( ١ ) : يسمى هذا القانون ( قانون المؤسسة الاقتصادية والاجتماعية للمتقاعدين العسكريين والمحاربين القداماء لسنة ١٩٧٧م ) ويعمل به من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية .

المادة ( ٢ ) : يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت في هذا القانون المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على ذلك .  
المؤسسة : المؤسسة الاقتصادية والاجتماعية للمتقاعدين العسكريين والمحاربين القداماء .

المجلس الأعلى : المجلس الأعلى للمؤسسة .

الرئيس : رئيس المجلس الأعلى التنفيذي .

المجلس التنفيذي : المجلس التنفيذي لإدارة المؤسسة .

المدير العام : المدير العام للمؤسسة .

المتقاعدون العسكريون والمحاربون القداماء : الضباط وضباط الصف والأفراد الأردنيون الذين أحيوا على التقاعد ممن خدموا في القوات المسلحة والأمن العام والمخابرات العامة والدفاع المدني .

العضو : المتقاعد العسكري والمحارب القديم المشترك في المؤسسة .

المادة ( ٣ ) : أ - تؤسس في المملكة مؤسسة رسمية عامة تسمى ( المؤسسة الاقتصادية و الاجتماعية للمتقاعدين العسكريين والمحاربين القدماء ) ترتبط برئيس الوزراء وتمتع بالشخصية الاعتبارية ذات الاستقلال المالي والإداري ولها بهذه الصفة أن تقوم بجميع التصرفات القانونية بما في ذلك تملك الأموال المنقولة وغير المنقولة وإبرام العقود وقبول التبرعات والهبات والوقفات والاقتراض والبيع والرهن والاستملاك ويمثلها لدى الغير المدير العام ولها إن تنيب عنها في الأمور القانونية والإجراءات القضائية المتعلقة بها المحامي العام المدني أو أي محام تعينه لهذه الغاية .

ب - يكون المركز الرئيسي للمؤسسة في عمان ويجوز فتح فروع لها في أي مكان في المملكة أو خارجها .

المادة ( ٤ ) : أ - تعتبر أموال المؤسسة أموالاً أميرية وتحصل وفقاً لقانون تحصيل الأموال الأميرية المعمول به وتحقيقاً لهذه الغاية يمارس المدير العام جميع الصلاحيات المخولة للحاكم الإداري ولجنة تحصيل الأموال الأميرية المنصوص عليها في القانون المذكور .

ب - يكون للمؤسسة حق الامتياز على أموال المدين وكفيله .

ج - ( ١ ) تعفى المؤسسة من رسوم التعرفة الجمركية التي تترتب على السلع الرأسمالية والمواد والأجهزة واللوازم التي تستوردها المؤسسة لاستعمالها الخاص ما عدا ضريبة المبيعات ويستثنى من هذا الإعفاء السيارات والأثاث والأدوات والأجهزة المكتبية والقرطاسية والمواد اللازمة لتنفيذ المشاريع والأشغال التي تقوم بها المؤسسة لصالح الغير .

ج - ( ٢ ) إذا باعت المؤسسة أيًا من السلع والمواد والأجهزة واللوازم المنصوص عليها في البند (١) من هذه الفقرة أو تنازلت عنها أو تصرفت بها لمصلحة الغير بأي صورة من الصور تكون خاضعة لأحكام قانون الجمارك الساري المفعول .

المادة ( ٥ ) : يناط بالمؤسسة المهام والواجبات التالية :

- أ - تنظيم الأعضاء وإعدادهم للأعمال المهنية والحرفية والإدارية من اجل البناء والتعمير .
- ب - توجيه القوى البشرية القادرة من الأعضاء وتشغيلها في مشاريع الأعمال المنتجة ومشاريع التطوير الاقتصادي الوطني .
- ج - ممارسة أي نشاط اقتصادي سواء كان صناعيا أو تجاريا أو زراعيا أو سياحيا أو صحيا داخل المملكة وخارجها بما في ذلك تمثيل الشركات المحلية والأجنبية بجميع أنواعها وتقوم بممارسة هذه الأعمال على أسس تجارية .
- د - تأهيل الأعضاء ضمن برامج تدريبية للمتطلبات المهنية تحتاجها المؤسسة في تنفيذ مشاريعها .
- هـ - توفير فرص العمل للأعضاء وأولادهم داخل المملكة وخارجها بالتعاون والتنسيق مع الجهات المعنية على أن تكون الأولوية في التعيين في المؤسسة للأعضاء وأولادهم وفقا للتعليمات التي يصدرها المجلس الأعلى .
- و - إعطاء أبناء الأعضاء العاجزين الأولوية في التشغيل حيثما كان ذلك ممكنا .

المادة ( ٦ ) : للمؤسسة في سياق قيامها بمهامها وواجباتها المنصوص عليها في هذا القانون أن تمارس أعمالها بالطريقة التي تراها مناسبة بما في ذلك المشاركة مع المؤسسات والشركات المحلية والأجنبية وذلك وفقا للقوانين والأنظمة المعمول بها .

المادة ( ٧ ) : أ - يحق لك متقاعد عسكري الانتساب للمؤسسة باستثناء الأشخاص الذين كانوا قد فقدوا عضويتهم في المؤسسة بمقتضى المادة (١٤) من هذا القانون .

ب - يستوفى من العضو الاشتراك السنوي الذي يحدد المجلس التنفيذي مقداره وطريقة دفعه .

المادة ( ٨ ) : أ - يتكون المجلس الأعلى برئاسة رئيس الوزراء أو من ينيبه وعضوية كل من :

( ١ ) وزير الدفاع .

( ٢ ) رئيس هيئة الأركان المشتركة .

( ٣ ) مدير الأمن العام .

( ٤ ) مدير المخابرات العامة .

( ٥ ) مدير الدفاع المدني .

( ٦ ) المدير العام .

( ٧ ) ثلاثة أشخاص من ذوي الخبرة والاختصاص في الشؤون المالية والاقتصادية يختارهم رئيسة الوزراء لمدة سنتين قابلة للتجديد .

ب - يتولى المجلس الأعلى المهام والصلاحيات التالية :

( ١ ) وضع السياسة العامة للمؤسسة ومتابعة تنفيذها .

( ٢ ) إقرار الموازنة السنوية التقديرية للمؤسسة .

( ٣ ) الموافقة على مشاريع الأنظمة الخاصة بالمؤسسة .

( ٤ ) التنسيب بتحديد مكافآت أعضاء المجلس التنفيذي عن الجلسات التي يحضرونها وتقديمها إلى مجلس الوزراء لاتخاذ القرار المناسب بشأنها .

ج - يجتمع المجلس الأعلى بدعوة من رئيسه مرة كل ستة اشهر وكلما دعت الحاجة إلى ذلك ، ويكون اجتماعه قانونيا إذا حضره ثلثا الأعضاء على الأقل ويتخذ قراراته بالإجماع أو بأكثرية أصوات الحاضرين وعند تساويها يرجح الجانب الذي صوت الرئيس معه .

المادة ( ٩ ) : أ - يكون للمؤسسة مجلس تنفيذي برئاسة المدير العام وعضوية كل من :

( ١ ) الأمناء العامين للوزارات التالية : وزارة المالية ، وزارة الصناعة والتجارة ، وزارة التنمية الاجتماعية ، وزارة الأشغال العامة والإسكان ، وزارة الزراعة .

( ٢ ) أحد نواب محافظ البنك المركزي يسميه المحافظ .

( ٣ ) ممثل عن الدائرة المالية في القوات المسلحة الأردنية يسميه مديرها .

( ٤ ) خمسة أعضاء من المتقاعدين العسكريين .

( ٥ ) شخصين من ذوي الكفاءة العالية في الإدارة والاقتصاد أو الهندسة أو المحاسبة من القطاع الخاص .

ب - يعين الأعضاء المنصوص عليهم في البندين (٤) و (٥) في الفقرة ( أ ) من هذه المادة بقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب المجلس الأعلى لمدة أربع سنوات ج - ينتخب المجلس من بين أعضائه نائبا للرئيس .

المادة ( ١٠ ) : يعين المدير العام للمؤسسة بقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب المجلس الأعلى على أن يقترن القرار بالإرادة الملكية السامية ، وتقبل استقالته أو تنهى خدماته بقرار من رئيس الوزراء .

المادة ( ١١ ) : يتولى المجلس التنفيذي المهام والصلاحيات التالية :

أ - تنفيذ السياسة العامة للمؤسسة .

ب - اعتماد الخطط والبرامج الخاصة بمشروعات المؤسسة وأعمالها .

ج - عقد اتفاقيات القروض بموافقة رئيس الوزراء .

د - إعداد مشروع الموازنة السنوية التقديرية للمؤسسة .

ة - إعداد التقرير السنوي من أعمال المؤسسة وحساباتها الختامية وعرضها على المجلس الأعلى .

و - إعداد مشاريع الأنظمة الخاصة بالمؤسسة .

ز - إنشاء نوادي للمتقاعدين العسكريين والمحاربين القدماء في المحافظات وفقا للتعليمات التي يصدرها المجلس الأعلى .

المادة ( ١٢ ) : يجتمع المجلس بدعوة من رئيسه أو نائبه في حالة غيابه مرة على الأقل في الشهر وكلما دعت الحاجة إلى ذلك ، ويكون اجتماعا قانونيا إذا حضره أكثرية الأعضاء على أن يكون الرئيس أو نائبه في حالة غياب واحد منهما ، ويتخذ قراراته بالإجماع أو بأكثرية أصوات الحاضرين وعند تساويها يرجح الجانب الذي صوت رئيس الاجتماع معه .

المادة ( ١٣ ) : يتولى المدير المهام والصلاحيات التالية :

أ - تطبيق السياسة العامة للمؤسسة التي يضعها المجلس وتنفيذ القرارات التي يصدرها .

ب - إدارة الجهاز التنفيذي للمؤسسة والإشراف على أعمال الموظفين والمستخدمين فيها .

ج - إعداد مشروع الموازنة العامة للمؤسسة وعرضه على المجلس .

د - أية صلاحيات أخرى يفوضها إليه المجلس أو تنص عليها الأنظمة التي يصدرها بمقتضى أحكام هذا القانون .

المادة ( ١٤ ) : يفقد المتقاعد عضويته إذا حكم عليه بأية جريمة من الجرائم التي تقع على أمن الدولة الداخلي أو الخارجي أو القتل أو بإحدى الجرائم المخلة بالأخلاق والآداب العامة أو جرائم التزوير أو السرقة أو الاختلاس .

المادة ( ١٥ ) : رئيس المجلس يمثل المؤسسة في علاقاتها مع الغير .

المادة ( ١٦ ) : تتكون الموارد المالية للمؤسسة من :

أ - الأرباح والعوائد الصافية لمشاريع المؤسسة بما في ذلك وارداتها من الأبحاث والدراسات التي تقوم بها لحساب الغير .

ب - القروض والمساعدات والهبات والتبرعات التي تقدمها الحكومة للمؤسسة أو ترد إليها من أي مصدر آخر .

ج - المبالغ المتأتية من مصادر التمويل المحلية والعربية والأجنبية التي توافق عليها الحكومة .

د - ريع أموال المؤسسة المنقولة وغير المنقولة .

ة - اشتراكات الأعضاء .

المادة ( ١٧ ) : أ - تقوم القوات المسلحة الأردنية بتلزيم إشغالها إلى المؤسسة كلما كان ذلك ممكناً .

ب - تعطي المؤسسة الأولوية في العطاءات التي تطرحها القوات المسلحة الأردنية عند تساوي الأسعار وتمائل المواصفات وذلك في العطاءات التي تشارك فيها المؤسسة .



المادة ( ١٨ ) : يتم انتقاء وتعيين موظفي ومستخدمي المؤسسة وتحديد شروط استخدامهم وعزلهم وإنهاء خدماتهم وتحديد رواتبهم وسائر الأمور المتعلقة بهم بأنظمة خاصة تصدر لهذه الغاية .

المادة ( ١٩ ) : بالرغم مما ورد في أي تشريع آخر يجوز الجمع بين الراتب الذي يتقاضاه أي شخص من المؤسسة وراتبه التقاعدي .

المادة ( ٢٠ ) : تخضع حسابات المؤسسة للتدقيق اللاحق من قبل ديوان المحاسبة ، وللمجلس الأعلى تعيين مدقق حسابات قانوني يتولى تدقيق حسابات المؤسسة ويحدد المجلس أتعابه .

المادة ( ٢١ ) : بالرغم مما ورد في أي قانون آخر لا تسمع دعوى الشفعة أو الأولوية أو أي دعوى أخرى بشأن أي عقار نقلت ملكيته من أي جهة حكومية إلى المؤسسة سواء كانت تلك الجهة قد استمكت العقار أو كانت قد تملكه بأي طريقة أخرى وتسري أحكام هذه المادة على أي عقار نقلت ملكيته إلى المؤسسة أو تم التنازل عنه لهل قبل نفاذ هذا القانون .

المادة ( ٢٢ ) : اعتباراً من نفاذ أحكام هذا القانون :

- أ - تؤول إلى المؤسسة جميع الأموال والموجودات والحقوق العائدة للمؤسسة الأردنية للمتقاعدين العسكريين وتحمل جميع الالتزامات المترتبة عليها .
- ب - تعتبر العقود والاتفاقات المبرمة مع المؤسسة الأردنية للمتقاعدين العسكريين وكأنها معقودة مع المؤسسة وتصبح الخلف القانوني لها في كل ما اشتملت عليه من حقوق والتزامات .

## بسم الله الرحمن الرحيم

الجامعة الأردنية

كلية الدراسات العليا

قسم العمل الاجتماعي

دراسة حول : خدمات المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية للمتقاعدين العسكريين

أخي المتقاعد الكريم :

- تهدف هذه الاستبانة للتعرف على أهم الخدمات التي تقدمها المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية لمنتسبيها .

- وكون الدراسة لأغراض البحث العلمي فقط ، نرجو التكرم بأن تكون إجابتك بمنتهى الصراحة والدقة ، دون الحاجة لذكر الاسم وذلك ضمانا للسرية التامة .

ولك خالص الشكر والتقدير

الباحث : سالم حسين الغصون

الجامعة الأردنية

إرشادات :

- هنالك فقرات تتطلب الإجابة بنعم / لا .
- هنالك فقرات تتطلب وضع إشارة X في العمود المناسب .
- هنالك فقرات تتطلب وضع دائرة حول الإجابة المناسبة .
- هنالك أسئلة تتطلب الكتابة والتي نرجو أن تكون باختصار شديد .

أولا : معلومات أساسية :

- ١- الحالة الاجتماعية .
- أ- أعزب  ب- متزوج  ج- مطلق  د- أرمل
- ٢- العمر الحالي بالسنوات الكاملة : ( )
- ٣- العمر عند التقاعد بالسنوات الكاملة : أ- ( ٣٠-٣٩ ) ب- ( ٤٠-٤٩ )  
ج- ( ٥٠-٥٩ ) د- ( ٦٠ فما فوق )
- ٤- عدد سنوات الخدمة بالسنوات الكاملة : ( )
- ٥- تاريخ التقاعد : / /
- ٦- المستوى العلمي عند التقاعد .
- أ- ابتدائي  ب- إعدادي  ج- ثانوي  د- دبلوم
- ٥- بكالوريوس  و- دراسات عليا
- ٧- الرتبة عند التقاعد : ( )
- ٨- عدد أفراد أسرته الذي تتولى الإنفاق عليهم حاليا : ( )
- ٩- الراتب الإجمالي الذي كنت تتقاضاه قبل التقاعد : ( )
- ١٠- راتبك التقاعدي الحالي : ( )
- ١١- إجمالي دخل الأسرة : ( )

## ثانيا : رأي المبحوثين في المؤسسة

لا	نعم	الأسئلة	الرقم
		هل لديك معلومات عن الخدمات التي تقدمها المؤسسة ؟	١-
		هل استفدت من المواد والأجهزة الكهربائية المتوفرة في المؤسسة ؟	٢-
		هل استفدت من الأثاث المتوفر في المؤسسة ؟	٣-
		هل حصلت على مكتب تكسي من المؤسسة ؟	٤-
		هل عملت المؤسسة على تحسين مستوى مهاراتك وقدراتك العلمية ؟	٥-
		هل استدعتك المؤسسة للاستفادة من خبراتك السابقة ؟	٦-
		هل تشاهد برامج خاصة عن المؤسسة في التلفاز ؟	٧-
		هل طالعت في الصحف المحلية عملية تسويق للمؤسسة ؟	٨-
		هل لديك قناعة بضرورة وجود المؤسسة في وضعها الحالي ؟	٩-
		هل أنت منتسب لجمعيات أخرى ؟	١٠-
		هل ترغب الاستمرار بالانتساب للمؤسسة ؟	١١-

## ثالثا : اتجاهات المتقاعدين أفراد العينة نحو المؤسسة

أجب عن العبارات التالية بوضع إشارة ( X ) في العمود المناسب

الرقم	العبارات	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
	الاجتماعية					
١٢-	تساعد المؤسسة منتسبيها في إنجاز أعمالهم ضمن المؤسسات الأخرى .					
١٣-	تعمل المؤسسة على إقامة رحلات ترفيهية لمنتسبيها وعائلاتهم .					
١٤-	تعمل المؤسسة على بناء علاقات إيجابية (حميمة) مع المنتسبين .					
١٥-	تهتم المؤسسة بفهم المشكلات الاجتماعية التي يعاني منها المنتسبون .					
١٦-	لا تلعب العلاقات الشخصية دورا أساسيا في التوظيف داخل المؤسسة .					
١٧-	ترحب الإدارة بالشكاوي والمقترحات التي يبيدها المنتسبون .					
١٨-	تستجيب المؤسسة للمشكلات التي يتعرض لها منتسبيها .					
١٩-	يوجد تنسيق من قبل المؤسسة مع المؤسسات الأخرى بما يهم مصلحة المنتسبين .					
٢٠-	تقدم المؤسسة إعانات موسمية في الأعياد والمناسبات الوطنية والدينية للمعاقين والمصابين من منتسبيها .					

الرقم	العبارات	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
-٢١	أشعر بالرضا عن المؤسسة .					
-٢٢	تصدر المؤسسة نشرات تتيح لي معرفة المشاريع والمهام والواجبات والخدمات التي تقدمها المؤسسة .					
-٢٣	تقوم المؤسسة بالمسوحات الاجتماعية لمنتسبيها .					
-٢٤	تعمل المؤسسة على إقامة حفلات تكريمية لمنتسبيها .					
-٢٥	تعمل المؤسسة على دعوة منتسبيها لحضور احتفالات رسمية .					
-٢٦	تعمل المؤسسة على إقامة حفلات تعارف بين المتقاعدين العسكريين .					
	<b>الاقتصادية</b>					
-٢٧	يعتقد أن القائمين على المؤسسة على درجة من الكفاءة ومؤهلين أكاديميا ومهنيا تمكنهم من أداء مهام وواجبات المؤسسة كما يجب .					
-٢٨	الخدمات التي تقدمها المؤسسة كافية .					
-٢٩	تدعم المؤسسة بالخبرات المتوفرة لديها المشاريع المقامة من قبل منتسبيها .					
-٣٠	تعمل المؤسسة على تأهيل منتسبيها ليتمكنوا من دخول سوق العمل .					

أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	العبارات	الرقم
					تعمل المؤسسة على تخفيض أجور الركوب على متن القطارات والمواصلات العامة داخل المملكة .	٣١-
					تقدم المؤسسة قروضا مالية لمتسببها لإقامة المشاريع الاقتصادية الصغيرة .	٣٢-
					تساعد المؤسسة متسببها الراغبين في إكمال دراساتهم الجامعية بالإعفاء من بعض الرسوم والنفقات الجامعية .	٣٣-
					تقدم المؤسسة الدعم المالي لمتسببها عند تعرضهم لأي مشكلة وبنسب محدودة .	٣٤-
					ترسل المؤسسة استبانات نصف سنوية لمتسببها لمعرفة اقتراحاتهم حول أوضاع المؤسسة .	٣٥-
					يوجد حوافز لمتسبب المؤسسة .	٣٦-
					يجري عقد اجتماعات دورية يفسح فيها المجال أمام المتسببين لتبادل الآراء وإبداء الملاحظات فيما يخص المؤسسة .	٣٧-
					تقدم المؤسسة لمتسببها تقارير منظمة حول تقدم وتطور المؤسسة .	٣٨-
					تعمل المؤسسة على مساعدة متسببها في الحصول على قروض من المؤسسات المالية الأخرى .	٣٩-
					تقوم المؤسسة بتوزيع الأرباح على متسببها ٥٨٠٣٢٠	٤٠-

أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	العبارات	الرقم
					يوجد مشاريع إنتاجية تابعة للمؤسسة في محافظتك .	-٤١
					إيجاد فرص عمل	
					تبحث عن عمل لدى المؤسسة	-٤٢
					عملت المؤسسة على إيجاد فرص عمل لك	-٤٣
					تعمل المؤسسة على إيجاد فرص عمل لأبنائك	-٤٤
					عدم وجود عمل لك في المؤسسة هو عدم تناسب العمل مع رتبتك السابقة	-٤٥



أجب عن العبارات التالية بوضع إشارة ( X ) في العمود المناسب

الرقم	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	أوافق بدرجة متوسطة	أوافق بدرجة ضعيف	لا أوافق
٤٦-	تعتقد أن تنظيم المؤسسة الحالي يساعد على تنفيذ المهام والخدمات المناطة بها					
٤٧-	تعتقد أن قانون المؤسسة الحالي بحاجة إلى تطوير					
٤٨-	ترى أن هنالك ضرورة لتطوير وتعديل تعليمات المؤسسة					
٤٩-	ترى أن المؤسسة حققت أهدافها التي وجدت من أجلها					
٥٠-	تعتقد أن هنالك تعثرا في خدمات المؤسسة					
٥١-	تعتقد أن أسس التوظيف في المؤسسة عادلة					
٥٢-	تفضل أن يكون الانتساب للمؤسسة إلزامي					
٥٣-	ترى بأن يكون تعيين الهيئة الإدارية للمؤسسة بما فيها المدير العام عن طريق الانتخاب من قبل المنتسبين					

- ٥٤- تعرفت على المؤسسة عن طريق :
- أ- الأصدقاء والزملاء في المحافظة .
- ب- وسائل الإعلام المرئية والمقروءة .
- ج- القوات المسلحة الأردنية .
- ٥٥- إذا أتيحت لك فرصة عمل في المؤسسة فكيف تفضلها ؟
- أ- العمل في نفس الاختصاص .
- ب- عمل يتناسب مع المنصب السابق .
- ج- لا أهمية لنوع العمل ما دام يعود بالفائدة .
- ٥٦- هل تعتقد بأن عدم إيجاد فرص عمل في المؤسسة عائد إلى :
- أ- مشكلات اقتصادية في المؤسسة .
- ب- ضعف الخبرة الكافية لدى فريق المؤسسة القائم على إدارتها .
- ج- عدم تأهيلي من قبل المؤسسة بما يناسب سوق العمل .
- ٥٧- هل عزوف المتقاعدين عن الانتساب عائد إلى :
- أ- عدم القناعة بخدمات المؤسسة .
- ب- عدم توفر معلومات كافية عن المؤسسة .
- ج- الراتب التقاعدي كافي ولا حاجة للعمل .



١٢٣

40

أربعون عاماً من التميز

Forty Years of Excellence

الجامعة الأردنية



THE UNIVERSITY OF JORDAN

الرئيس لشؤون الكليات الإنسانية

Academic Vice-President

(Humanities &amp; Social Science)

الرقم: ١٢٠/٨

التاريخ: ١٤٢٣/٥/هـ

الموافق: ٢٠٠٢/٨/م

## معالي وزير المالية

تحية طيبة، وبعد،

يقوم الطالب سالم حسين الغصون، من طلبة ماجستير برنامج العمل الاجتماعي في كلية الدراسات العليا بالجامعة الأردنية، بإعداد رسالة ماجستير بعنوان "خدمات المؤسسة الاقتصادية الاجتماعية للمتقاعدين العسكريين"، ويحتاج إلى بعض المعلومات حول أعداد المتقاعدين العسكريين منذ بداية التقاعد (١٩٥٠-٢٠٠٢).

أرجو التكرم بالموافقة والإيعاز للمعنيين لديكم بتسهيل مهمة الطالب المذكور.

شاكرين لكم اهتمامكم بالجامعة الأردنية، وتعاونكم معها.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام.

/ رئيس الجامعة

نائب الرئيس لشؤون الكليات الإنسانية

(الدكتور سامي خصاونة)

الجامعة الأردنية
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
١١ آب ٢٠٠٢
الرقم: ٢٥١٢
الملف: ٢٠٠٢/٨/١١

نسخة/الي د- مشرف برنامج العمل الاجتماعي/كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

نسخة/الي الملفات ١/١٢

٤

الملحق رقم (٤)

كتاب المدير العام للمؤسسة الاقتصادية الاجتماعية للمتقاعدين العسكريين  
الأردنيين الموجه لمديري المكاتب في المحافظات

Economic & Social Association Of  
Retired Servicemen & Veterans  
ESAR, V  
Amman - Jordan



المؤسسة الاقتصادية والاجتماعية للمتقاعدين  
العسكريين والمحاربين القدماء

عمان - الأردن

الرقم: /1/1  
التاريخ: ١٦ ذو القعدة ١٤٢٣ هـ  
١. كانون الثاني ٢٠٠٣ م

مدراء المكاتب ( في المحافظات

الموضوع: الدراسة عن المتقاعدين

١. العميد الركن المتقاعد سالم الخوالدة يقوم حالياً بتهيئة دراسة عن مؤسسة المتقاعدين العسكريين ومن ضمن الدراسة تعبئة استبيانات عن المتقاعدين العسكريين الموجودين ضمن مناطقكم.
٢. لإجراء اتكم وتسهيل مهمته في تعبئة الاستبيانات الموجودة معه من المعنيين وتسليمها إليه حال مراجعته اليكم.

الفريق الركن المتقاعد  
المدير العام/ رئيس المجلس التنفيذي  
سالم التـرك

**ABSTRACT****An Evaluation of the Services of the Economic Social  
Organization for the Military Retirees**

**By**  
**Salem Hussein Al-Ghosoan**

**Supervisor**  
**Dr. El-Daks, Mohamed**

As a result of the increasing numbers of the Jordanian military retirees, and the ensuing coherent, social, economical and psychological problems, the sublime royal decree was issued in ١٩٧٤, ruling into the association of the economical, social organization for the military retirees. The organization aimed at caring for the military retirees in terms of their organizing, looking after their affairs, solving their problems, and qualifying them for improving their living conditions, as well as creating job opportunities for them.

This study aimed at the evaluation of the effectiveness of the services provided by the Jordanian Economic Social Organization Military Retirees, and the degree of its success in realizing its objectives. It also aimed to outline the most important problems and difficulties this Organization experiences.

The researcher used the descriptive analytical statistics method, being more convenient to achieve the present study objectives, represented by the use of repetitions, percentages, arithmetic means and standard deviations. The researcher also used the analytical statistics represented by the F-test to test the differences between the arithmetic means of the responses of the sample members in connection with the following variables: current age, age at retirement, No. of the years of service, educational level, and the military rank.

Data collection was carried out through the records and documents existing with the organization, personal interviews and a questionnaire specially structured for this study.

The study population consisted of all the Jordanian military retirees,

who are enlisted members of the Economic Social Organization.

They were randomly chosen from the records and official files. The sample constituted ٢% of the total enlisted members of this Organization.

The most important results the study approached were:

Majority of the members of this Organizations are married, householders; centered within the group age (٤٠ to less than ٥٠ years); most of them are of low educational level; their monthly income is (١٥٠.- less than ٢٠٠ Jordanian dinars); and the average family members is ٤-٧ persons.

The failure of the Economic Social Organization to market its idea and philosophy among the military retirees, as the percentage of those enlisted with the Organization was ٢٠,٢٣% of the total military retirees.

The efficiency weakness of the services provided by the Economic Social Organization to its members in terms of: social, economical, and administrative aspects; and in terms of finding job opportunities, objectives, organization, law and instructions.

There was an impact of the variables: current age, age at retirement, number of the service years, educational level, and the military rank on the responses of the study sample members to evaluate the effectiveness of the services provided by the Organization. All the management staff pointed out to the non-availability of the governmental financial support, and the increase of the numbers of the military retirees every year.

Finally, the study suggested the following recommendations::

The government should consider supporting this Organization financially;

The Organization should be marketed by means of media;

Productive projects for the Organization must be built;

The Organization should make use of the experiences and experiments of the similar institutions, which realized a success in this regard.